


3 1761 11766979 6



CANADA INDUSTRIAL  
RELATIONS BOARD

CONSEIL CANADIEN DES  
RELATIONS INDUSTRIELLES

Canada



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117669796>



May 1999

Mai 1999

To Subscribers

Bill C-19 came into force on January 1, 1999 and changed significantly the Canada Labour Relations Board. The new representational Board will henceforth be known as the Canada Industrial Relations Board (CIRB).

To ensure that subscribers to the *CLRB Reasons for decision* stay current with the changes, we are pleased to send you this binder with the first decisions issued by the CIRB. From hereon, decisions will be provided to you in a bilingual format as soon as they are issued, for the remainder of the duration of your subscription.

We are presently working at the preparation of a new product that would enhance the presentation of this binder. Should there be any additions thus included, we will send them to you as they are available.

We hope this will not have caused any inconvenience for you.

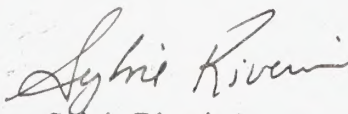
Aux abonnés

Le projet de loi C-19 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et a modifié de façon significative le Conseil canadien des relations du travail. Ce nouveau Conseil représentatif sera désormais connu sous le nom de Conseil canadien des relations industrielles (CCRI).

Pour que les abonnés aux *Motifs de décision du CCRT* n'y perdent rien au change, nous vous acheminons par la présente ce cahier avec les premières décisions publiées par le CCRI. Les décisions subséquentes vous seront désormais acheminées en format bilingue au fur et à mesure qu'elles seront prêtes, pour le reste de la durée de votre abonnement.

Nous sommes en train de préparer un nouveau produit qui, nous le pensons, améliorera la présentation de ce cartable. Soyez assurés que vous recevrez les ajouts qui pourraient y être inclus dès qu'ils seront disponibles.

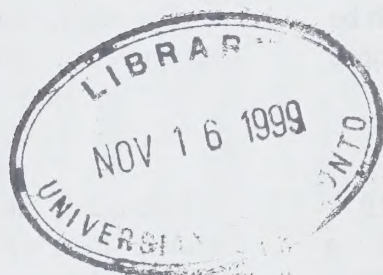
Nous nous excusons de tout désagrément que cela a pu vous causer.



Sylvie Riverin

A/Director, Communications Services

Directrice par intérim, Service des communications





## *Canada Industrial Relations Board* *Conseil canadien des relations industrielles*

Vol. 1-99

### Reasons for decision

Guy Duchesneau,  
*complainant,*  
*and*  
Conseil de la Nation huronne-Wendat,  
*respondent.*

*CITED AS:* Guy Duchesneau

Board File: 18296-C (745-5784)

Decision no. 1  
January 28, 1999

Complaint pursuant to section 97 of the *Canada Labour Code (Part I)* alleging a violation of section 94(3).

Unfair labour practice - Dismissal - Anti-union animus - Remedies - Mitigation of damages - Complainant suspended and subsequently dismissed allegedly for fraud - Complainant was a known union activist - Although the complainant's behaviour was far from exemplary, the Board is not satisfied that his indefinite suspension without pay and dismissal were not motivated at least in part by anti-union animus - Complaint allowed - Reinstatement and compensation ordered - Majority finds that, because of the particular circumstances of the case, and the fact that the complainant was the author of the confusing situation that ensued in a necessary inquiry, the complainant shall be compensated for lost wages and benefits from the time of his termination, not of his suspension, to the date of reinstatement less what he earned elsewhere during said period - Dissenting member would order full redress, namely, compensation from the date of the complainant's suspension until the date of his reinstatement less what he earned elsewhere.

Unfair labour practice - Dismissal - Practice and procedure - Evidence - Evidence union wished to present concerning the employer's position with respect to the unionization of its employees already submitted in the context of certification proceedings - By

### Motifs de décision

Guy Duchesneau,  
*plaignant,*  
*et*  
Conseil de la Nation huronne-Wendat,  
*intimé.*

*CITÉ:* Guy Duchesneau

Dossier du Conseil: 18296-C (745-5784)

Décision n° 1  
le 28 janvier 1999

Plainte fondée sur l'article 97 du *Code canadien du travail (Partie I)* alléguant violation du paragraphe 94(3).

Pratique déloyale de travail - Congédiement - Sentiment antisyndical - Redressements - Mitigation des dommages - Le plaignant a été suspendu, puis congédié, censément pour fraude - Le plaignant était un organisateur syndical connu - Bien que le comportement du plaignant n'ait pas été exemplaire, le Conseil n'est pas convaincu que sa suspension indéfinie sans rémunération et son congédiement n'ont pas été motivés, du moins en partie, par un sentiment antisyndical - La plainte a été accueillie - Le Conseil a ordonné la réintégration et l'indemnisation du plaignant - La majorité a conclu que, vu les circonstances particulières de l'affaire et le fait que le plaignant était l'auteur de la situation confuse qui avait nécessité une enquête, le plaignant devait recevoir en guise de redressement le salaire et les avantages perdus depuis son congédiement, et non pas sa suspension, jusqu'à la date de sa réintégration, moins ce qu'il avait gagné ailleurs au cours de cette période - La minorité aurait ordonné un redressement complet, soit le versement du salaire et des avantages perdus à compter de la date de la suspension du plaignant jusqu'à la date de sa réintégration, moins ce qu'il avait gagné ailleurs.

Pratique déloyale de travail - Congédiement - Pratique et procédures - Preuve - Les éléments de preuve que le syndicat désirait présenter concernant la position de l'employeur au sujet de la syndicalisation de ses employés avaient déjà été soumis dans le cadre de la



agreement of the parties, the Board considered the evidence to form part of the unfair labour practice proceedings before it.

The Board was composed of Ms. Suzanne Handman and Mr. Jean L. Guilbeault, Q.C., Vice-Chairs, and Mr. David Gourdeau, Member.

#### Appearances

Mr. Jean Laroche, for the complainant; and  
Mr. Laval Dallaire, for the Conseil de la Nation huronne-Wendat.

These reasons for decision were written by Ms. Suzanne Handman, and Mr. Jean L. Guilbeault, Q.C., Vice-Chairs.

#### I

[1] Mr. Guy Duchesneau filed a complaint pursuant to section 97 of the *Code* alleging he was suspended and then dismissed from his employment by the Huronne-Wendat Nation because of his union activities.

[2] The reasons provided by the Band Council relate to financial irregularities and other serious violations allegedly committed by Mr. Duchesneau in the exercise of his duties.

#### II

[3] Mr. Duchesneau, an employee of the Huronne-Wendat Nation since 1985, had been actively involved in the organization of the workplace. His involvement stemmed from his participation in the Band's human resources file. As one of two elected representatives, he had negotiated on the employees' behalf in 1996 and ultimately an agreement governing Band policy on human resources management was concluded in August of that year. However, the election of a new Band Council in September 1996 resulted in disagreement with many of the negotiated issues and, at an employee meeting held with respect to the position adopted by the new Band Council, the question of unionization arose. Mr. Duchesneau, who had already been in contact with a representative of the Confederation of National Trade Unions (CNTU), was responsible for initiating the union at the Band and was

demande d'accréditation - Les parties ont convenu que le Conseil tiendrait compte des éléments de preuve dans le cadre de la procédure de pratique déloyale de travail entamée devant le Conseil.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Suzanne Handman, et de M<sup>e</sup> Jean L. Guilbeault, c.r., Vice-présidents, ainsi que de M<sup>e</sup> David Gourdeau, Membre.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Jean Laroche, pour le plaignant; et  
M<sup>e</sup> Laval Dallaire, pour le Conseil de la Nation huronne-Wendat.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Suzanne Handman et M<sup>e</sup> Jean L. Guilbeault, c.r., Vice-présidents.

#### I

[1] M. Guy Duchesneau a déposé une plainte aux termes de l'article 97 du *Code*, dans laquelle il allègue avoir été suspendu et par la suite congédié par la Nation huronne-Wendat en raison de ses activités syndicales.

[2] Selon le conseil de bande, M. Duchesneau a été congédié pour des irrégularités financières et d'autres infractions graves qu'il aurait commises dans l'exercice de ses fonctions.

#### II

[3] M. Duchesneau, un employé de la Nation huronne-Wendat depuis 1985, a participé activement à la campagne de syndicalisation à son lieu de travail, du fait qu'il s'est occupé du dossier des ressources humaines de la bande. En 1996, il était l'un des deux représentants élus qui avaient participé aux négociations au nom des employés. Ces négociations avaient mené, en août de la même année, à la conclusion d'une entente régissant la politique de la bande en matière de gestion des ressources humaines. Cependant, le nouveau conseil de bande élu en septembre 1996 n'était pas d'accord avec bon nombre des questions qui avaient été négociées de sorte qu'à l'occasion d'une réunion des employés au sujet de la position du nouveau conseil, la question de la syndicalisation a été soulevée. M. Duchesneau, qui avait déjà communiqué avec un représentant de la



its principal organizer. Two certification applications were presented with respect to the Band's employees, the first being filed on June 13, 1997.

[4] Mr. Duchesneau, who was suspended at the end of May 1997 and subsequently dismissed, considers that the decision to suspend and terminate his employment was motivated by the employer's knowledge of his role as a union organizer and its attempt to interfere in the union's activities. The events that preceded the complainant's dismissal and the Band's explanation for the actions taken are set out below.

### III

[5] Mr. Guy Duchesneau began working for the Band in July 1985 as a social service technician and was promoted in 1992 to the position of social service advisor which he held until his dismissal on November 18, 1997. In this capacity, he was responsible for various services in the social sector. One such service was a home assistance program which had an annual budget of \$200,000. This program provided residents of the community, needing assistance, with a resource person who would do their household chores for them.

[6] Mr. Duchesneau had "hands on" involvement with this program. He evaluated the beneficiary's needs and determined the services and number of hours to be provided. While the choice of resource person was left to the beneficiary, if unable to do so, Mr. Duchesneau would recommend someone and initiate the service. He had overall responsibility for assuring that the requisite services had been rendered as set out in the monthly reports completed by both the beneficiary and the assistant. Following a verification of these reports, a cheque from the Band was made payable to the beneficiary. It was the beneficiary who then paid his or her assistant.

[7] In May 1997, Mr. Richard Picard, Director of Health and Social Affairs and Mr. Duchesneau's superior, was advised by a delegate chief that Mr. Duchesneau was personally taking care of the financial affairs of Mr. George Edouard Picard, one of

Confédération des syndicats nationaux (CSN), a pris l'initiative de la campagne de syndicalisation et en a été le principal organisateur. Deux demandes d'accréditation ont été présentées relativement aux employés de la bande, la première le 13 juin 1997.

[4] M. Duchesneau, qui a été suspendu à la fin de mai 1997 et par la suite congédié, estime que la décision de le suspendre et de le congédier tient au fait que l'employeur était au courant de son rôle à titre d'organisateur principal durant la campagne de syndicalisation et qu'il avait tenté d'intervenir dans les activités syndicales. Les événements qui ont précédé la suspension et le congédiement du plaignant et l'explication fournie par la bande pour justifier les mesures prises sont exposés ci-dessous.

### III

[5] M. Duchesneau a été embauché par la bande en juillet 1985 pour travailler à titre de technicien en assistance sociale. En 1992, il a été promu conseiller en assistance sociale, poste qu'il a occupé jusqu'à son congédiement le 18 novembre 1997. À ce titre, il était responsable de divers services de l'aide sociale. L'un de ces services consistait en un programme d'aide à domicile doté d'un budget annuel de 200 000 \$ dans le cadre duquel une personne-ressource s'acquittait des tâches ménagères chez les résidents de la communauté qui avaient besoin d'aide.

[6] M. Duchesneau intervenait directement dans l'administration du programme. Il évaluait les besoins des bénéficiaires et déterminait les services qui étaient requis ainsi que le nombre d'heures pendant lesquelles ces services seraient fournis. Le choix de la personne-ressource était laissé au bénéficiaire, mais si ce dernier était incapable de s'en occuper, M. Duchesneau recommandait quelqu'un et prenait les mesures en vue de fournir le service. Il avait la responsabilité générale de s'assurer que les services avaient bel et bien été rendus d'après les rapports mensuels remplis par le bénéficiaire et la personne-ressource. Après vérification des rapports, la bande émettait un chèque payable au bénéficiaire qui se chargeait de payer la personne-ressource.

[7] En mai 1997, M. Richard Picard, le Directeur des services de santé et des affaires sociales et le supérieur de M. Duchesneau, a été informé par un chef délégué que M. Duchesneau s'occupait personnellement des affaires financières de M. George Edouard Picard, un



the program's beneficiaries. Mr. Richard Picard, concerned that such a practice could constitute a conflict of interest, demanded that Mr. Duchesneau cease providing this service. Following an exchange of correspondence between Mr. Richard Picard and Mr. Duchesneau and in light of Mr. Duchesneau's denial - that he was personally taking care of Mr. George Edouard Picard's financial affairs - which was co-signed by Mr. George Edouard Picard, Mr. Richard Picard closed his file on the matter.

[8] Further information concerning Mr. Duchesneau's involvement in Mr. G.E. Picard's affairs provided by another delegate chief prompted Mr. Richard Picard to review that beneficiary's monthly records. Having noted different signatures for the beneficiary as well as for the same named resource persons, he brought the matter to the attention of the Band's Police Chief who asked the Quebec Provincial Police to carry out an investigation.

[9] Following an investigation by the Quebec Provincial Police, Mr. Duchesneau was arrested on May 28, 1997, for fraud. When questioned by the police investigators, he admitted to having signed the names of resource persons but claimed he had the authority to sign the reports. Mr. Richard Picard suspended Mr. Duchesneau for an indefinite period of time without pay, the same day, and on June 12, 1997, Mr. Duchesneau was charged with forgery. The investigation continued and after finding a number of cheques made to the order of Mr. G.E. Picard had been deposited in the account of Mr. Duchesneau, further charges were laid on August 21, 1997.

[10] Mr. Duchesneau's preliminary inquiry, set for the fall of 1997 was postponed. The Band Council delegated the Grand Chief as well as Mr. Richard Picard, Director of Health and Social Affairs, and Mr. Michel Picard, Controller, to meet with Mr. Duchesneau before making a decision with respect to Mr. Duchesneau's employment. Mr. Duchesneau was asked a number of questions related to the irregularities found and, in the presence of his lawyer, refused to respond. Following this meeting, the Band Council decided to dismiss Mr. Duchesneau and passed a resolution to that effect on November 18, 1997. Mr. Duchesneau was advised of his dismissal that same day on the grounds of having imitated the signatures of G.E. Picard and Raynald Beaupré, having authorized

des bénéficiaires du programme. Craignant que cette pratique soit considérée comme un conflit d'intérêts, M. Richard Picard a exigé que M. Duchesneau cesse de fournir ce service. À la suite d'un échange de correspondance entre M. Richard Picard et M. Duchesneau et compte tenu de la lettre de dénégation de M. Duchesneau à savoir qu'il s'occupait personnellement des affaires financières de M. George Edouard Picard, cosignée par le bénéficiaire, M. Richard Picard a classé l'affaire.

[8] D'autres renseignements fournis par un autre chef délégué au sujet du rôle de M. Duchesneau dans les affaires de M. G.E. Picard ont incité M. Richard Picard à revoir les rapports mensuels du bénéficiaire. Ayant remarqué que la signature du bénéficiaire n'était pas toujours la même et ayant fait la même constatation au sujet de la signature des personnes-ressources, il a porté l'affaire à l'attention du chef de police de la bande, qui a demandé à la Sûreté du Québec de faire enquête.

[9] M. Duchesneau a été arrêté pour fraude le 28 mai 1997 à l'issue de l'enquête menée par la Sûreté du Québec. Interrogé par les enquêteurs, il a admis avoir signé les noms des personnes-ressources, soutenant toutefois qu'il était autorisé à signer les rapports. M. Richard Picard a alors suspendu M. Duchesneau le même jour pour une période indéfinie sans salaire et, le 12 juin 1997, ce dernier a été accusé de fabrication de faux. L'enquête s'est poursuivie et, après avoir découvert qu'un certain nombre de chèques émis à M. G.E. Picard avaient été déposés dans le compte de M. Duchesneau, d'autres accusations ont été portées contre ce dernier le 21 août 1997.

[10] L'enquête préliminaire de M. Duchesneau, prévue pour l'automne de 1997, a été reportée. Le conseil de bande a délégué le grand chef ainsi que M. Richard Picard, le Directeur des services de santé et des affaires sociales, et M. Michel Picard, Contrôleur, pour rencontrer M. Duchesneau avant de prendre une décision concernant l'emploi de ce dernier. En présence de son avocat, M. Duchesneau a refusé de répondre aux questions sur les irrégularités dont il était accusé. À la suite de cette rencontre, le conseil de bande a décidé de congédier M. Duchesneau et a adopté une résolution à cet effet le 18 novembre 1997. M. Duchesneau a été avisé le même jour qu'il était congédié pour avoir imité les signatures de MM. G.E. Picard et Raynald Beaupré, pour avoir



payment for services to Mr. G.E. Picard knowing that the services had not been rendered by the designated person and for having personally cashed cheques made to the order of G.E. Picard.

[11] In response to questions relating to Mr. Duchesneau's role as a union organizer, Mr. Richard Picard testified that he knew that Mr. Duchesneau was an elected employee representative and believed he was involved in the certification application, but maintained that the decision taken had nothing to do with the unionization of the Band's employees.

#### IV

[12] Mr. Duchesneau stated that he has known Mr. G.E. Picard since his infancy and, over the years, had maintained a close friendship with him. Following surgery in 1994, Mr. G.E. Picard became a beneficiary of the home assistance program.

[13] Mr. Duchesneau explained that he became personally involved when Mr. G.E. Picard told him that the only resource person he would accept was Mr. Duchesneau himself. Mr. Duchesneau initially considered such an arrangement to be problematic since he was responsible for managing the program. However, after discussing the matter with his friend, Mr. Raynald Beaupré, he began to provide the services required by Mr. G.E. Picard, after working hours, and signed Raynald Beaupré's name as the resource person, with Mr. Beaupré's knowledge and consent. He had signed on behalf of Mr. G.E. Picard when Mr. G.E. Picard who was hospitalized and unable to sign on his own had asked Mr. Duchesneau to pay his bills. As for the cheques from the Band addressed to Mr. G.E. Picard which were deposited in Mr. Duchesneau's account, Mr. Duchesneau stated that he was compensated by Mr. G.E. Picard for his work and had accepted payment by cheque rather than cash when he did not need cash. Mr. Duchesneau stated that it was known to the employees of the Band that he was personally providing services for Mr. G.E. Picard, but he had never advised Mr. Richard Picard, his supervisor, that he was providing these services for remuneration.

autorisé le paiement de services à M. G.E. Picard, sachant que ces services n'avaient pas été rendus par la personne désignée, et pour avoir personnellement encaissé des chèques émis à M. G.E. Picard.

[11] En réponse aux questions concernant le rôle d'organisateur syndical de M. Duchesneau, M. Richard Picard déclare dans son témoignage qu'il savait que M. Duchesneau était un représentant élu des employés et qu'il croyait que ce dernier était partie à la demande d'accréditation. Il maintient toutefois que la décision de le congédier n'avait rien à voir avec la syndicalisation des employés de la bande.

#### IV

[12] M. Duchesneau a affirmé lors de son témoignage que lui et M. G.E. Picard se connaissent depuis sa tendre enfance et qu'ils ont toujours entretenu des liens d'amitié. Après s'être fait opérer en 1994, M. G.E. Picard est devenu un bénéficiaire du programme d'aide à domicile.

[13] M. Duchesneau précise s'être personnellement occupé de M. G.E. Picard seulement après que ce dernier lui eut dit qu'il n'accepterait personne d'autre que lui comme personne-ressource. Au début, M. Duchesneau a trouvé que l'arrangement posait un problème vu qu'il était responsable de l'administration du programme. Toutefois, après en avoir discuté avec son ami, M. Raynald Beaupré, il a commencé à fournir les services dont avait besoin M. G.E. Picard, après les heures de bureau, en signant le nom de M. Raynald Beaupré comme personne-ressource, au su de M. Beaupré et avec son consentement. Il avait signé les rapports au nom de M. G.E. Picard lorsque ce dernier, qui se trouvait dans l'incapacité de le faire pendant qu'il était hospitalisé, avait demandé à M. Duchesneau de payer ses factures. Quant aux chèques que la bande a émis à M. G.E. Picard et qui ont été déposés dans le compte de M. Duchesneau, ce dernier affirme que M. G.E. Picard l'a indemnisé pour son travail et qu'il a accepté d'être payé par chèque plutôt qu'en argent comptant lorsqu'il n'avait pas besoin d'argent comptant. M. Duchesneau déclare que les employés de la bande savaient qu'il fournissait lui-même des services à M. G. E. Picard, mais qu'il n'avait jamais informé M. Richard Picard, son superviseur, qu'il fournissait ces services contre rémunération.



[14] Following the Board's hearing, Mr. Duchesneau was acquitted at a preliminary hearing of all criminal charges that had been laid against him.

## V

[15] Mr. Duchesneau, as already indicated, was the prime organizer of the Band's employees. He maintained that the Band Council was aware of the unionization of its employees as of the fall of 1996 and had been "out to get him" for a long time. He pointed to the fact that he had been warned to cease his activities that fall by Lison Picard, the daughter of the Chief Delegate who had been instrumental in having him investigated. She had also told him that she knew that he, and not Raynald Beaupré, was working for the beneficiary, Mr. G.E. Picard.

[16] The evidence the union wished to present concerning the employer's position with respect to the unionization of its employees had already been submitted in file 18301. By agreement of the parties, it is considered to form part of the present file. This evidence includes the Grand Chief's displeasure and stated intent to do something about the certification applications filed, his notice to the Band population deploring the necessity of putting resources into future negotiations given budgetary restraints, his public denunciation of the unionization of Band employees in a television interview, the basis of which is disputed by the employer, the termination of a number of employees and the numerous contestations of the certification applications before the Board.

## VI

[17] The employer, while acknowledging Mr. Duchesneau's role as a union organizer, submits that there was no anti-union animus involved in suspending and terminating his employment. It maintains that the allegations of violations are serious. Mr. Duchesneau, who was responsible for the home assistance program, devised a scheme to pay himself from the community's funds for services, without the employer's knowledge. Given this breach of confidence, the employer claims the dismissal is founded.

[14] Après la fin de l'audience devant le Conseil, M. Duchesneau a été acquitté au stage de l'enquête préliminaire de toutes les accusations criminelles portées contre lui.

## V

[15] M. Duchesneau, comme il a déjà été mentionné, était le principal organisateur des employés de la bande. Il maintient que le conseil de bande était au courant de la syndicalisation des employés à l'automne de 1996 et cherchait à se «défaire de lui» depuis longtemps. Il fait remarquer que M<sup>me</sup> Lison Picard, la fille du chef délégué qui est à l'origine de l'enquête dont il a fait l'objet, l'a averti à l'automne qu'il devait cesser ses activités. Elle lui a également dit qu'elle savait que c'était lui personnellement, et non pas M. Raynald Beaupré, qui s'occupait du bénéficiaire G.E. Picard.

[16] La preuve que le syndicat voulait présenter concernant la position de l'employeur à l'égard de la syndicalisation de ses employés avait déjà été versée au dossier 18301. Avec le consentement des parties, cette preuve fait partie du présent dossier. Elle comprend la réaction négative du grand chef et son intention de faire quelque chose en ce qui avait trait aux demandes d'accréditation présentées; son adresse aux membres de la bande déplorant la nécessité d'utiliser les ressources lors de négociations futures compte tenu des restrictions budgétaires; sa dénonciation publique de la syndicalisation des employés de la bande lors d'une entrevue télévisée, dont la signification est contestée par l'employeur; le congédiement d'un certain nombre d'employés; et les nombreuses contestations aux demandes d'accréditation devant le Conseil.

## VI

[17] L'employeur, qui reconnaît le rôle joué par M. Duchesneau à titre d'organisateur syndical, soutient que la décision de le suspendre et de le congédier n'a pas été motivée par un sentiment antisyndical. Il maintient que les accusations sont sérieuses. M. Duchesneau, qui était responsable du programme d'aide à domicile, a conçu, à l'insu de l'employeur, un stratagème afin de se faire payer à même les fonds de la collectivité. Vu cet abus de confiance, l'employeur prétend que le congédiement est justifié.

[18] Counsel for the complainant claims that Mr. Duchesneau was suspended and dismissed as a result of anti-union animus. He submits that we must consider the particular circumstances in which Mr. Duchesneau provided services for Mr. G.E. Picard as well as Mr. Duchesneau's prominent role in the two certification applications that were filed. He contends that Mr. Duchesneau is identified by everyone as the contact person with the CNTU and even though some elements exist which could bring the Band to question certain of Mr. Duchesneau's activities, the Band used it as a pretext to interfere with the union organizer's activities.

## VII

[19] The *Code* provides employees with the fundamental right to select a bargaining agent and to opt for collective bargaining. In the context of a union organization drive, the Board is particularly careful to ensure that the rights and employment of those involved are protected. Consequently, when a complaint is filed pursuant to section 94(3) of the *Code*, the Board will examine the employer's behaviour to ensure that anti-union animus was not a consideration in the dismissal of the employee(s) concerned.

[20] In this regard, even if anti-union animus is only a proximate cause, the employer will be found to have committed an unfair labour practice. The applicable test is described in *Yellowknife District Hospital Society et al.* (1977), 20 di 281; and 77 CLLC 16,083 (CLRB no. 82):

... It is a rare experience for labour relations boards to hear an employer who cannot advance a justification for his act - e.g. failure to report to work one day, an act of insubordination to a superior, or merely a re-evaluation of the employee's performance which showed he did not maintain the standard desired. They may be proper motivations for employer actions but experience shows they are often relied upon around the time the employee is seeking to exercise or has exercised his right under section 110(1). To give substance to the policy of the legislation and properly protect the employee's right, an employer must not be permitted to achieve a discriminatory objective because he coupled his discriminatory motive with other non-discriminatory reasons for his act.

For these reasons, if an employer acts out of anti-union animus, even if it is an incidental reason, and his act is one

[18] L'avocat du plaignant prétend que M. Duchesneau a été suspendu et congédié en raison d'un sentiment antisyndical. Il soutient qu'il faut tenir compte des circonstances particulières qui ont amené M. Duchesneau à fournir des services à M. G.E. Picard et du rôle prépondérant qu'il a joué relativement aux deux demandes d'accréditation présentées. Il prétend que tout le monde sait que M. Duchesneau est la personne-ressource auprès de la CSN et que, même s'il y a des indices de nature à amener la bande à s'interroger sur certaines de ses activités, ils ont servi de prétexte à la bande pour s'ingérer dans les activités de l'organisateur syndical.

## VII

[19] Le *Code* accorde aux employés le droit fondamental de choisir un agent négociateur et d'opter pour la négociation collective. Dans le contexte d'une campagne de syndicalisation, le Conseil veille tout particulièrement à ce que les droits et les emplois des personnes en cause soient protégés. Par conséquent, lorsqu'une plainte est déposée en vertu du paragraphe 94(3) du *Code*, le Conseil examine le comportement de l'employeur afin de s'assurer que le congédiement de l'employé ou des employés intéressés n'est pas motivé par un sentiment antisyndical.

[20] À cet égard, même si le sentiment antisyndical n'est qu'un motif accessoire, le Conseil jugera que l'employeur s'est rendu coupable de pratique déloyale. Le critère applicable est décrit dans *Yellowknife District Hospital Society et autres* (1977), 20 di 281; et 77 CLLC 16,083 (CCRT n° 82):

... Il est rare qu'un employeur ne puisse justifier devant une commission de relations du travail sa décision de congédier; par exemple, une absence non justifiée, une insubordination à l'égard d'un supérieur, ou simplement une réévaluation du rendement de l'employé pour démontrer qu'il n'a pas su maintenir la norme fixée. De tels motifs sont justifiables, mais l'expérience nous démontre que l'employeur y a recours surtout lorsque l'employé tente d'exercer le droit qui lui est acquis en vertu du paragraphe 110(1) ou qu'il l'a exercé. Pour donner effet aux principes énoncés dans la loi et protéger adéquatement les droits de l'employé, il ne faut pas que l'employeur puisse justifier un acte discriminatoire en invoquant d'autres motifs non discriminatoires.

Pour ces raisons, si la mesure adoptée par l'employeur découle de sentiments antisyndicaux, même si ce motif est accessoire



contemplated by section 184(3) (now section 94(3)), he will be found to have committed an unfair labour practice.

(pages 284-285; and 461; see also *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; and 87 CLLC 16.002 (CLRB no. 600); and *National Pagette* (1991), 85 di 1 (CLRB no. 862))

[21] Pursuant to section 98(4) of the *Code*, where a complaint is presented in respect of an alleged failure by an employer to comply with section 94(3), the complaint is itself evidence that such a failure actually occurred and if the employer alleges that such failure did not occur, the burden of proof is on the employer.

[22] Consequently, the employer bears the burden of proof. To refute this presumption, the employer must satisfy the Board that its actions were not in any way intended to interfere with an employee's legitimate exercise of a right conferred by the *Code*. (See *Air Alma Inc.* (1994), 94 di 109 (CLRB no. 1069); *Canada Warehousing Services, a Division of Canada Messenger Transportation Systems Inc.* (1995), 99 di 71 (CLRB no. 1139).)

[23] The Board's task is not to determine the appropriateness of the action taken or whether the reasons provided by an employer constitute just cause for dismissal. Rather its role is to determine whether anti-union animus played any part in the decision taken. As the Board stated in *Air Alma Inc.*, *supra*:

... The reasons for dismissal may very well be justified. Nevertheless, anti-union animus, even if only incidental to the decision to terminate an employee's employment, compromises the objectivity of this decision and makes the employer guilty of unfair labour practice.

(page 115)

[24] In sum, the Board will analyse the evidence to determine whether there is a causal relationship between the union activities of the employee(s) concerned and the action taken by the employer (see *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; and 76 CLLC 16,015 (CLRB no. 58)).

### VIII

[25] The employer denies there was any anti-union animus involved in its decision to dismiss Mr. Duchesneau and claims that the complainant's

et si son geste tombe sous le coup de l'alinéa 184(3) [maintenant le paragraphe 94(3)], cet employeur sera considéré comme étant coupable de pratique déloyale de travail.

(pages 284-285; et 461; voir aussi *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; et 87 CLLC 16.002 (CCRT n° 600); et *National Pagette* (1991), 85 di 1 (CCRT n° 862))

[21] Conformément au paragraphe 98(4) du *Code*, lorsqu'une plainte alléguant violation du paragraphe 94(3) par un employeur est déposée, la plainte constitue en soi une preuve de la violation et il incombe dès lors à l'employeur qui nie cette violation de prouver le contraire.

[22] Par conséquent, le fardeau de la preuve repose sur l'employeur. Pour réfuter cette présomption, l'employeur doit convaincre le Conseil qu'il n'avait aucunement l'intention d'intervenir dans l'exercice légitime d'un droit conféré à un employé aux termes du *Code*. (Voir *Air Alma Inc.* (1994), 94 di 109 (CCRT n° 1069); et *Canada Warehousing Services, a Division of Canada Messenger Transportation Systems Inc.* (1995), 99 di 71 (CCRT n° 1139).)

[23] La tâche du Conseil n'est pas de déterminer si la mesure prise est justifiée ou si les raisons invoquées par un employeur constituent un motif valable de congédiement. Il lui faut plutôt déterminer si le sentiment antisyndical y est pour quelque chose dans la décision prise. Comme l'a affirmé le Conseil dans *Air Alma Inc.*, précitée:

... Les motifs de congédiement peuvent fort bien être justifiés. Il n'en reste pas moins qu'un sentiment antisyndical, qui se manifeste même d'une façon accessoire dans la décision de mettre fin aux services d'un employé, entache le caractère objectif de cette décision et rend l'employeur coupable de pratique déloyale.

(page 115)

[24] En résumé, le Conseil analysera la preuve pour déterminer s'il existe un rapport de cause à effet entre les activités syndicales de l'employé ou des employés intéressés et la mesure qui a été prise par l'employeur (voir *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; et 76 CLLC 16,015 (CCRT n° 58)).

### VIII

[25] L'employeur nie qu'un sentiment antisyndical y soit pour quelque chose dans sa décision de congédier M. Duchesneau; il prétend que les agissements du

actions were sufficient to terminate his employment. It outlined the steps it had taken when it was made aware of the irregularities allegedly committed by Mr. Duchesneau claiming that it suspended the complainant indefinitely without pay only after it found that he had signed the names of others for services rendered and had been charged.

[26] Notwithstanding the employer's argument that Mr. Duchesneau's employment was terminated for just cause, the Board must determine whether or not the decision was also tainted by anti-union animus. Irrespective of the grounds an employer may have to discipline an employee, it is nevertheless guilty of an unfair labour practice if, in addition to cause, there existed **any anti-union motivation**. (See *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140); et *Inuvik Housing Authority et al.* (1987), 69 di 212 (CLRB no. 627).)

[27] As already indicated, the employer pursuant to section 98(4) of the *Code* has the burden of proof. In this regard, the Board stated in *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 86 di 97 (CLRB no. 898):

In this case, because section 98(4) places the burden of proof on the employer, it must provide to the Board an explanation for its actions which, on the balance of probabilities, will satisfy the Board that no anti-union animus is present in its decision to take these actions against employees which are covered by section 94(3) of the *Code*

(page 104)

[28] In light of the evidence, the Board concludes that the employer has failed to discharge the burden of proof it has pursuant to the *Code*. On the balance of probabilities, the Board does not find it probable that the complainant's union activities had nothing whatsoever to do with the employer's decision to suspend and terminate his employment.

[29] It was well known that Mr. Duchesneau was involved in organizing a union at the Band. Although he had acted as an employee representative in an informal arrangement with the Band, unionization was a different matter as evidenced by the Chief's negative reactions when ultimately faced with the certification

plaignant étaient suffisants pour justifier ce congédiement. Il a décrit les mesures prises lorsqu'il a été informé des irrégularités censément commises par M. Duchesneau, soutenant qu'il avait suspendu le plaignant pour une période indéfinie sans salaire seulement après avoir appris que ce dernier avait signé le nom d'autrui pour des services qu'il avait rendus et que des accusations criminelles avaient été portées contre lui.

[26] Quoique l'employeur soutienne avoir suspendu et congédié M. Duchesneau pour cause, le Conseil doit déterminer si cette décision était également empreinte d'un sentiment antisyndical. Peu importe les motifs qu'il invoque pour prendre une mesure disciplinaire contre un employé, l'employeur n'est pas moins coupable de pratique déloyale de travail si, en plus, il était animé par un **quelconque sentiment antisyndical**. (Voir *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140); et *Inuvik Housing Authority et autre* (1987), 69 di 212 (CCRT n° 627).)

[27] Comme il a déjà été mentionné, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur aux termes du paragraphe 98(4) du *Code*. Comme l'a affirmé le Conseil dans *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 86 di 97 (CCRT n° 898):

Dans la présente affaire, étant donné que le paragraphe 98(4) impose la charge de la preuve à l'employeur, celui-ci doit fournir une explication de ses actions qui, compte tenu de la prépondérance des probabilités, convainc le Conseil que sa décision de prendre contre des employés des mesures mentionnées au paragraphe 94(3) du *Code* ne reposait sur aucun motif antisyndical.

(page 104)

[28] Compte tenu de la preuve, le Conseil conclut que l'employeur ne s'est pas libéré du fardeau de la preuve que le *Code* lui impose. Selon la prépondérance des probabilités, le Conseil trouve improbable que les activités syndicales du plaignant n'y soient pour rien dans la décision de l'employeur de le suspendre et de le congédier.

[29] Tout le monde savait que M. Duchesneau s'occupait de la campagne de syndicalisation au sein de la bande. Bien qu'il ait représenté les employés dans le cadre d'une entente officieuse avec la bande, la syndicalisation était une toute autre affaire, comme en témoignent les réactions négatives du chef lorsqu'il a été finalement informé des demandes

applications that were filed on behalf of the Band's employees.

[30] The employer contested Mr. Duchesneau's assertion of a link between the investigation carried out and a warning he had received to cease his organizing activities by the daughter of the delegate chief who was instrumental in having him investigated. In the absence of direct evidence, the employer also contested Mr. Duchesneau's claim that she had advised him that she was aware that he and not Mr. Beaupré was providing the services for Mr. G.E. Picard.

[31] It is not necessary to determine whether or not there was a link between the alleged conversation with Ms. Lison Picard and the ensuing investigation. What is more important is the timing of the investigation. Mr. Duchesneau had personally been providing services for his friend, Mr. G.E. Picard, for a considerable period of time and according to Mr. Duchesneau, the employees were well aware of this. Despite the fact that the complainant's assistance to Mr. Picard had been ongoing for a number of years to the knowledge of several Band employees, coincidentally, Mr. Duchesneau's supervisor is alerted to Mr. Duchesneau's activities and irregularities by delegate chiefs during the organizing campaign, shortly before the application for certification is filed and an investigation is begun.

[32] The employer contends that it sought to determine the validity of the allegations raised. However, the evidence does not satisfy the Board that the employer really sought to determine all the relevant facts in connection with the matter.

[33] The employer stated that it was aware that Mr. Duchesneau was involved in the certification applications but that its decision had nothing to do with the unionization of the Band's employees. However, the indefinite suspension without pay or the termination of an employee during an organizing drive who is its leader often has a chilling effect on the organizing campaign. Such action can bring an ongoing drive to an end since it serves as a warning to potential members. As the Board said in *Echo Bay Mines Ltd.*, *supra* :

d'accréditation présentées au nom des employés de la bande.

[30] L'employeur a contesté l'affirmation de M. Duchesneau selon laquelle il y avait un lien entre l'enquête et l'avertissement donné par la fille du chef délégué à l'origine de l'enquête de mettre un terme à sa campagne de syndicalisation. En l'absence de preuve directe, l'employeur a aussi contesté la déclaration de M. Duchesneau selon laquelle la fille du chef délégué lui avait dit qu'elle savait que c'était lui, et non pas M. Beaupré, qui fournissait des services à M. G.E. Picard.

[31] Il n'est pas nécessaire de déterminer s'il existait un lien entre la prétendue conversation avec M<sup>me</sup> Lison Picard et l'enquête qui a suivi. C'est le moment choisi pour mener l'enquête qui importe surtout. M. Duchesneau fournissait lui-même des services à son ami, M. G.E. Picard, depuis assez longtemps, ce dont, selon M. Duchesneau, les employés de la bande étaient au courant. Malgré cela, le superviseur de M. Duchesneau est, comme par hasard, mis au courant des activités et irrégularités de ce dernier par les chefs délégués et une enquête est déclenchée pendant la campagne de syndicalisation, peu de temps avant la présentation de la demande d'accréditation.

[32] L'employeur prétend qu'il a cherché à s'assurer de la validité des allégations soulevées. Toutefois, la preuve ne convainc pas le Conseil que l'employeur a vraiment cherché à faire la vérité sur tous les faits pertinents relatifs à la présente affaire.

[33] L'employeur a affirmé qu'il savait que M. Duchesneau était partie aux demandes d'accréditation, mais que la syndicalisation des employés de la bande n'y était pour rien dans sa décision. Toutefois, la suspension pour une période indéfinie sans salaire ou le congédiement, durant une campagne de syndicalisation, d'un employé qui en est l'organisateur, a souvent un effet de refroidissement sur une telle campagne. Ce genre de mesure peut mettre fin à une campagne car elle sert d'avertissement aux futurs membres. Comme le Conseil l'a affirmé dans *Echo Bay Mines Ltd.*, précitée:



The Board discussed the "chilling effect" a dismissal has on employees in *National Bank of Canada* (1981), 42 di 352; and [1982] 3 Can LRBR 1 (CLRB no. 335). The panel in that decision quoted from an Ontario decision:

"... the impact of unfair labour practices are seldom confined to an economic impact. For example, the isolated dismissal of an employee in the midst of or at the outset of an organizing campaign is likely to have a significant 'chilling effect' on other employees who witness the incident and understand its origin. The dismissal of a fellow employee for union activity conveys a strong warning to other employees and can bring a stop to an ongoing drive in its tracks. ..."

(*Valdi, Inc.*, [1980] OLRB Rep. Aug. 1254, page 1269)

(pages 82-83)

[34] In sum, while Mr. Duchesneau's behaviour was far from exemplary, the Board is not satisfied that Mr. Duchesneau's indefinite suspension without pay and dismissal were not motivated at least in part by the employer's desire to rid itself of a key union organizer and union supporter.

[35] Accordingly, the Board unanimously finds that the employer, in suspending and terminating Mr. Duchesneau, contravened section 94(3)(a)(i) of the *Code*.

## REMEDIES

[36] In cases where the Board determines that a complainant was dismissed contrary to the *Canada Labour Code*, the Board will normally order that the employer reinstate the complainant and compensate him for the wages and benefits lost between the time of his dismissal and the date of the Board's decision. In some cases, however, the Board, because of the particular circumstances of the case, did not order compensation while in others, it awarded only partial compensation. Where compensation of the complainant was ordered, the Board did impose the duty to mitigate damages where appropriate to do so.

[37] In *North Canada Air Ltd. (Norcanair)* (1979), 35 di 129; [1979] 3 Can LRBR 239; and 79 CLLC 16,194 (CLRB no. 204), twenty employees received termination notices contrary to section 184(3)(a)(i) [94(3)(a)(i)]. Although the Board ordered their

Le Conseil a déjà abordé la question de «l'effet de refroidissement» d'un congédiement sur les employés dans *Banque Nationale du Canada* (1981), 42 di 352; et [1982] 3 Can LRBR 1 (CCRT n° 335). Dans cette décision, le Conseil a cité une décision rendue par la Commission de l'Ontario:

«... les conséquences des pratiques déloyales de travail se limitent rarement aux conséquences d'ordre économique. Par exemple, le seul fait de congédier un employé au début d'une campagne de syndicalisation ou pendant celle-ci aura probablement un «effet de refroidissement» certain sur les autres employés qui en prennent connaissance et qui en comprennent le motif. Le congédiement d'un collègue de travail pour activités syndicales sert de ferme avertissement aux autres employés et peut complètement paralyser une campagne en plein essor...»

(*Valdi, Inc.*, [1980] OLRB Rep. Aug. 1254, page 1269; traduction)

(pages 82-83)

[34] Bref, bien que le comportement de M. Duchesneau n'ait pas été exemplaire, le Conseil n'est pas convaincu que sa suspension et son congédiement n'ont pas été motivés, du moins en partie, par le désir de l'employeur de se défaire d'un organisateur de premier plan et d'un sympathisant syndical.

[35] Par conséquent, le Conseil conclut à l'unanimité que l'employeur, en suspendant et en congédiant M. Duchesneau, a enfreint le sous-alinéa 94(3)a(i) du *Code*.

## REMÈDES

[36] Dans les cas où le Conseil décide qu'un plaignant a été congédié en violation du *Code canadien du travail*, il est dans ses habitudes d'ordonner à l'employeur la réembauche du plaignant et de le dédommager pour le salaire et les avantages perdus depuis le jour du congédiement jusqu'à la date de la décision. Dans certains cas toutefois, le Conseil à cause de circonstances particulières au dossier, n'a pas accordé de dédommagement ou parfois un dédommagement partiel seulement. Lorsqu'un dédommagement est jugé de mise, le Conseil a imposé au plaignant l'obligation de mitiger les dommages tant se faire que peut.

[37] Dans le dossier *North Canada Air Ltd. (Norcanair)* (1979), 35 di 129; [1979] 3 Can LRBR 239; et 79 CLLC 16,194 (CCRT n° 204), vingt employés ont reçu un avis de congédiement en contravention à l'article 184(3)a(i) [94(3)a(i)] du

reinstatement, it did not award compensation because the employees in question had already been compensated (they were dismissed on July 12, 1979, but had already been paid up to July 31, 1979). The Board in this case did not find it appropriate to mitigate damages as this would have meant that the employees in question would have had to repay the employer up to a maximum of two weeks' pay. Because of the labour relations consequences, i.e. the revival of the bitterness and tension between the parties, the Board refused to mitigate damages.

[38] In *Voyageur Inc.* (1988), 73 di 209 (CLRB no. 685), the Board denied the union's request for compensation for lost pay after determining that the employer had breached section 94(3). The purpose of remedial powers is to put the parties at the stage they were prior to the illegal action taken by the employer; consequently, the Board will not enrich employees beyond that which they would have received had the illegal action by the employer not taken place. The employer thus reinstated the employees in question and returned them to lock-out status which was where they were prior to their dismissal.

[39] In *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198), the complainant was dismissed at the union's request, in accordance with the union's security clause because he refused to join the ranks of the successor union following a sale of business. The employer was found to have breached section 94(1)(a). The Board refused to award damages:

... In essence Linke's damages from the date of his termination (March 6, 1996) to the date of the Board's order (July 31, 1996) would be severely limited at best and, relatively speaking, are from our perspective negligible.

Little can be gained in our forcing the parties to now go through the process of determining what hours might have been payable to Linke had the intermingling not taken place and had the employer maintained two separate units and operated them individually until such time as the Board granted its order. It makes even less sense, from a labour relations perspective, to leave open the prospect of reconvening the hearing in order to determine the specific amount payable to Linke.

*Code.* Bien que le Conseil ait ordonné qu'ils soient rembauchés, ils ne furent pas dédommagés à nouveau ayant déjà été compensés adéquatement (congrédiés le 12 juillet 1979, ils avaient été payés jusqu'au 31 juillet 1979). Le Conseil dans ce cas n'a pas jugé opportun d'atténuer les dommages parce qu'il en aurait résulté un remboursement à l'employeur d'un salaire de deux semaines. Les conséquences au niveau des relations de travail se seraient traduites par une escalade dans l'amertume et la tension entre les parties et le Conseil a jugé bon de refuser dans ces circonstances de mitiger les dommages.

[38] Dans le dossier *Voyageur Inc.* (1988), 73 di 209 (CCRT n° 685), le Conseil refusa de donner suite à la requête du syndicat pour compenser une perte de salaire après avoir décidé que l'employeur avait contrevenu à l'article 94(3) du *Code*. Le but visé par le pouvoir de correction est de replacer les parties là où elles étaient avant le geste illégal posé par l'employeur; c'est pourquoi le Conseil n'avantagera pas les employés au delà de ce qu'ils auraient reçu n'eût été du geste illégal posé par l'employeur. L'employeur rembauche alors les employés qui se retrouvent dans une situation de lockout comme auparavant avant leur congédiement.

[39] Dans le dossier *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198), le plaignant a été congédié à la demande du syndicat pour avoir refusé de joindre les rangs du nouveau syndicat mis en fonction par l'effet d'une vente de fonds de commerce et ce en conformité avec une exigence syndicale sur la sécurité au travail. L'employeur fut trouvé responsable d'avoir contrevenu à l'article 94(1)a) du *Code*. Le Conseil refusa d'accorder des dommages :

... Essentiellement, les dommages subis par M. Linke entre la date de son congédiement (6 mars 1996) et la date de l'ordonnance du Conseil (31 juillet 1996) seraient au mieux très limités et, relativement parlant, sont à notre avis négligeables.

Il y a peu à gagner à forcer les parties à s'astreindre maintenant à déterminer quelles heures M. Linke auraient pu effectuer si le regroupement n'avait pas eu lieu et si l'employeur avait maintenu deux unités distinctes et les avait traitées individuellement jusqu'à ce que le Conseil rende son ordonnance. Cela a encore moins de sens, du point de vue des relations de travail, de laisser ouverte la perspective de convoquer de nouveau l'audience afin de déterminer le montant précis à verser à M. Linke.

Accordingly, considering the fact that the carrying of two cards is common place in the industry; that any increased output for the members of the ILWU unit were directly related to the intermingling of those employees with the Guild's and the granting of preferred seniority; and, finally, the fact that, although they acted erroneously, there can be no adverse motivations attributed to either ITB or the Guild, we are therefore convinced that no remedy, in the form of damages, is appropriate in the present circumstances ...

(pages 18; and 232)

[40] In *Pavel Navratil* (1996), 101 di 112 (CLRB no. 1165), the Board found that the complainant had been dismissed contrary to section 147(a). The Board ordered that the complainant be reinstated but refused to award any financial redress as the complainant was, to a large extent, the author of his own misfortune.

[41] In *CJRP Radio Provinciale Limitée* (1977), 19 di 136 (CLRB no. 72), however, the Board ordered that the complainant, Laurent Simard, be partially compensated. Mr. Simard was dismissed after allegedly jostling and threatening another employee. At the hearing, the Board recognized that the complainant's behaviour had not been beyond reproach but was nonetheless impressed by his candour. The Board concluded that the complainant had been dismissed for his union activities. The Board ordered the employer to reinstate Mr. Simard and to compensate him for wages equal to that which he would have received between October 18, 1976, even though he was dismissed on September 30, 1976, and the date of his reinstatement.

## CONCLUSION

[42] The Board is of the opinion that the particular circumstances of this case allows for the application of this outstanding procedure which goes against the Board's policy to generally compensate the victim of an illegal termination by granting him or her full redress of all damages suffered.

[43] The Board orders the employer therefore to immediately reinstate Mr. Duchesneau in his position with no loss of seniority. Due to the very particular circumstances of this case, and the fact that the complainant is the author of the confusing situation that ensued in a necessary inquiry, the Board orders the employer to compensate Mr. Duchesneau for lost

Par conséquent, compte tenu du fait qu'il est courant de tenir deux cartes de membre dans ce secteur, que tout accroissement de la charge de travail des membres de l'unité représentée par le SIDM était directement lié au regroupement de ces employés avec ceux de la Guilde et à l'attribution d'une ancienneté privilégiée et, enfin, que, bien qu'ils aient agi à tort, aucun motif hostile ne saurait être attribué à ITB ou à la Guilde, nous sommes persuadés qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances, d'accorder un redressement sous forme de dommages...

(pages 18; et 232)

[40] Dans l'affaire *Pavel Navratil* (1996), 101 di 112 (CCRT n° 1165), le Conseil a trouvé le congédiement du plaignant en contravention avec l'article 147(a). Le Conseil a ordonné que le plaignant soit rembauché, mais a refusé de lui accorder un redressement financier parce que le plaignant était dans une large mesure l'auteur de son propre malheur.

[41] Cependant dans le dossier *C.J.R.P. Radio Provinciale Limitée* (1977), 19 di 136 (CCRT n° 72), le Conseil a ordonné que le plaignant, Laurent Simard, soit compensé en partie. Le congédiement de M. Simard est survenu après qu'il eut apparemment bousculé et menacé un autre employé. Lors de l'audience, le Conseil a reconnu que le comportement du plaignant n'avait pas été au-dessus de tout reproche, mais cependant a été impressionné par sa franchise. Le Conseil a reconnu que le plaignant a été congédié pour activités syndicales. Le Conseil a ordonné à l'employeur de rembaucher M. Simard et de le compenser par un salaire égal à celui qu'il aurait reçu entre le 18 octobre 1976, même s'il avait été congédié le 30 septembre 1976 et la date de sa réembauche.

## CONCLUSION

[42] Le Conseil est d'avis que les circonstances de la présente affaire donnent ouverture à cette pratique exceptionnelle et qui va à l'encontre de la politique généralement suivie d'indemniser la victime d'un congédiement illégal pour tous les dommages subis.

[43] Le Conseil ordonne à l'employeur de rembaucher immédiatement M. Duchesneau dans le poste qu'il occupait sans perte d'ancienneté. Vu les circonstances particulières de ce dossier et le fait que le plaignant est l'auteur de la situation confuse qui a entraîné nécessairement la tenue d'une enquête, le Conseil ordonne à l'employeur de compenser M. Duchesneau



wages and benefits from the time of his termination, not of his suspension, to the date of reinstatement less what he earned elsewhere during this period.

[44] The Board appoints Mr. Jean Gosselin, Senior Labour Relations Officer, to assist the parties in implementing the above order and retains jurisdiction to deal with any matter in this regard that the parties are unable to resolve.

[45] Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair, reserves her right to express her personal views on the matter of compensation.

[46] This is a majority decision of the Board.

**DISSENTING OPINION OF MS. SUZANNE HANDMAN, VICE-CHAIR, REGARDING REMEDIES**

[47] I concur with the statement of facts and with the conclusion reached as to the contravention of the *Code*. I also concur with the order of reinstatement of the complainant in the position he occupied, with no loss of seniority.

[48] However, I disagree with that part of the majority decision which has ordered compensation from the time of the complainant's dismissal and not from the time of his suspension.

[49] The Board's long standing and consistent jurisprudence where anti-union animus is involved has held that a complainant is entitled to be "made whole." In my view, the cases cited by the majority, with the exception of *CJRP Radio Provinciale Limitée*, *supra*, are not applicable in that they do not provide for partial compensation when a breach of section 94(3)(i)(a) has occurred. As for *CJRP Radio Provinciale Limitée*, *supra*, this is an isolated decision rendered over 20 years ago and has not been followed.

[50] Therefore, given the Board's finding of anti-union animus from the outset in the circumstances of this case, I would order full redress, namely compensation

pour salaire et avantages dont il a été privé à compter de la date de son congédiement, et non pas de la date de sa suspension, jusqu'à la date de sa réembauche moins ce qu'il a pu gagner ailleurs pendant cette période.

[44] Le Conseil désigne M. Jean Gosselin, Agent principal des relations du travail, pour assister les parties à donner suite à cette ordonnance et conserve sa juridiction pour trancher toute question que les parties ne pourraient résoudre.

[45] M<sup>e</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente, se réserve le droit d'exprimer sa perception personnelle sur la question des remèdes.

[46] La décision du Conseil est majoritaire.

**OPINION DISSIDENTE DE M<sup>e</sup> SUZANNE HANDMAN, VICE-PRÉSIDENTE, SUR LA QUESTION DES REMÈDES**

[47] Je souscris à l'exposé des faits et à la conclusion concernant la violation du *Code*. Je souscris également à l'ordonnance de réintégration du plaignant, dans le poste qu'il occupait, sans perte d'ancienneté.

[48] Toutefois, je suis en désaccord avec cette partie de la décision majoritaire qui ordonne la compensation à compter de la date du congédiement au lieu de la date de la suspension.

[49] Avec égards, j'estime que compte tenu de la jurisprudence constante et de longue date du Conseil dans les cas d'antisindicalisme, le plaignant a droit à une réparation intégrale. Selon moi, les affaires citées par la majorité, exception faite de l'affaire *C.J.R.P. Radio Provinciale Limitée*, précitée, ne s'appliquent pas au cas en l'espèce parce qu'elles ne prévoient pas un dédommagement partiel lorsqu'il y a eu violation du sous-alinéa 94(3)(i)(a). Quant à l'affaire *C.J.R.P. Radio Provinciale Limitée*, précitée, il s'agit d'une décision isolée rendue il y a plus de 20 ans, et qui depuis n'a pas été suivie par le Conseil.

[50] Compte tenu de la conclusion tirée par le Conseil en l'espèce qu'il y a eu antisindicalisme dans les circonstances de l'affaire qui nous occupe dès le début,

from the date of the complainant's suspension until the date of his reinstatement less what he earned elsewhere.

---

**CASES CITED**

*Air Alma Inc.* (1994), 94 di 109 (CLRB no. 1069)

*Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; and 87 CLLC 16,002 (CLRB no. 600)

*British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; and 76 CLLC 16,015 (CLRB no. 58)

*Canada Warehousing Services, a Division of Canada Messenger Transportation Systems Inc.* (1995), 99 di 71 (CLRB no. 1139)

*CJRP Radio Provinciale Limitée* (1977), 19 di 136 (CLRB no. 72)

*Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140)

*Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 86 di 97 (CLRB no. 898)

*Island Tug & Barge Limited* (1977), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198)

*Inuvik Housing Authority et al.* (1987), 69 di 212 (CLRB no. 627)

*National Pagette* (1991), 85 di 1 (CLRB no. 862)

*Navratil (Pavel)* (1996), 101 di 112 (CLRB no. 1165)

*North Canada Ltd. (Norcanair)* (1979), 35 di 129; [1979] 3 Can LRBR 239; and 79 CLLC 16,194 (CLRB no. 204)

*Voyageur Inc.* (1988), 73 di 209 (CLRB no. 685)

*Yellowknife District Hospital Society et al.* (1977), 20 di 281; and 77 CLLC 16,083 (CLRB no. 82)

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 94(3); 97; 98(4)

j'ordonnerais un redressement complet, à savoir un dédommagement à compter de la date de la suspension du plaignant jusqu'à la date de sa réintégration, en déduisant l'argent qu'il a gagné ailleurs.

---

**AFFAIRES CITÉES**

*Air Alma Inc.* (1994), 94 di 109 (CCRT n° 1069)

*Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; et 87 CLLC 16,002 (CCRT n° 600)

*British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; et 76 CLLC 16,015 (CCRT n° 58)

*Canada Warehousing Services, a Division of Canada Messenger Transportation Systems Inc.* (1995), 99 di 71 (CCRT n° 1139)

*C.J.R.P. Radio Provinciale Limitée* (1977), 19 di 136 (CCRT n° 72)

*Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140)

*Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 86 di 97 (CCRT n° 898)

*Island Tug & Barge Limited* (1977), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198)

*Inuvik Housing Authority et autre* (1987), 69 di 212 (CCRT n° 627)

*National Pagette* (1991), 85 di 1 (CCRT n° 862)

*Navratil (Pavel)* (1996), 101 di 112 (CCRT n° 1165)

*North Canada Air Ltd. (Norcanair)* (1979), 35 di 129; [1979] 3 Can LRBR 239; et 79 CLLC 16,194 (CCRT n° 204)

*Voyageur Inc.* (1988), 73 di 209 (CCRT n° 685)

*Yellowknife District Hospital et autres* (1977), 20 di 281; et 77 CLLC 16,083 (CCRT n° 82)

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 94(3); 97; 98(4)





**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 1-99*

## Reasons for decision

**Pierre Brûlé, Gaétan Poulin, Claude Béchard and Gilles Tourigny,**  
*applicants,*  
*and*  
**Canadian National Railway Company,**  
*employer,*  
*and*  
**Claude Léger,**  
*safety officer.*

*CITED AS:* Pierre Brûlé et al.

Board Files: 19168  
 20013

Decision no. 2  
 February 18, 1999

Referral of a safety officer's decision - Safety of employees - Role of the Board - Practice and procedure - The complainants invoked their right to refuse work when the time came to apply a new procedure for taking equipment out on the tracks when the tracks were protected by blue flags - According to the complainants, the coupling of cars by a locomotive on the track where they were working or on the track next to it was dangerous - The Board reiterated that its role is limited to determining whether the safety officer made the right decision and not whether the employees initially had reason to believe that there might be danger - In the present case, the safety officer carried out a detailed investigation and took into account the fact that the contested procedure had been discussed by the Health and Safety Committee and that he had been consulted at the time - The Board confirmed the safety officer's decision that there was no danger within the meaning of the *Code*.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, sitting as a single member panel, pursuant to section 156 of the *Code*. A hearing was held on February 10, 1999, at Montréal.

## Motifs de décision

**Pierre Brûlé, Gaétan Poulin, Claude Béchard et Gilles Tourigny,**  
*requérants,*  
*et*  
**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,**  
*employeur,*  
*et*  
**Claude Léger,**  
*agent de sécurité.*

*CITÉ:* Pierre Brûlé et autres

Dossiers du Conseil: 19168  
 20013

Décision n° 2  
 le 18 février 1999

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité - Sécurité du personnel - Rôle du Conseil - Pratique et procédure - Les plaignants ont invoqué leur droit de refus lors de l'essai de la nouvelle procédure proposée par l'employeur pour sortir de l'équipement sur les voies alors que celles-ci sont protégées par des drapeaux bleus - Selon les plaignants, l'accouplement des wagons par une locomotive sur la même voie ou sur la voie voisine que celle où ils travaillent constitue une manoeuvre dangereuse - Le Conseil réitère que son rôle se limite à déterminer si l'agent de sécurité a pris la bonne décision et non si les employés avaient raison initialement de croire qu'il pouvait exister un danger - En l'occurrence, l'agent de sécurité a mené une enquête détaillée et a tenu compte du fait que la procédure contestée avait fait l'objet de discussions au sein du Comité de santé et sécurité et qu'il avait été consulté à l'époque - Le Conseil confirme la décision de l'agent de sécurité selon laquelle la procédure en question ne représentait pas un danger au sens où l'entend le *Code*.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, siégeant seule conformément aux dispositions de l'article 156 du *Code*. Une audience a eu lieu à Montréal le 10 février 1999.



### Appearances

Mr. Richard Bourgoin, co-chair of the Health and Safety Committee, for the applicants;  
Mr. Claude Léger, safety officer, on his own behalf.

### I

[1] This case involves the referral to the Board of a decision by safety officer Claude Léger, under section 129(5) of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Safety and Health)*.

[2] When the hearing began, Richard Bourgoin, co-chair of the Health and Safety Committee, said that he represented all the complainants, namely Claude Béchard, Gilles Tourigny, Pierre Brûlé and Gaétan Poulin. Mr. Tourigny was not present. Under section 20(2) of the Board's Regulations, where a person who is notified of a hearing does not appear, the Board may proceed and dispose of the matter in the absence of that person. Mr. Bourgoin was told of that provision and informed that Mr. Tourigny's complaint would be decided without Mr. Tourigny having a chance to give his own version of the facts. The employer was also absent. The file confirms that the employer was notified of the hearing by fax on February 2, 1999. The Board therefore proceeded in the absence of those two parties.

[3] The complainants requested that the Board review the safety officer's decision. He found that there was no danger when the employer asked the complainants to apply a new procedure for taking equipment out on the tracks when the tracks were protected by blue flags. The complainants had feared for their own safety and that of their co-workers.

### II

[4] Claude Béchard is a heavy equipment operator and a member of the Health and Safety Committee at Monterm CN Intermodal at the Turcot Yard in Montréal. Pierre Brûlé and Gaétan Poulin are flagmen and co-workers of Claude Béchard. Gilles Tourigny's position is not known.

[5] The facts are as follows. On November 12, 1998, at about 9:30 a.m., the employer met with the day shift employees at the Turcot Yard to talk about a new procedure for taking rolling stock out on tracks 1 to 5.

### Ont comparu

M. Richard Bourgoin, coprésident du Comité de santé et sécurité, pour les requérants;  
M. Claude Léger, agent de sécurité, en son propre nom.

### I

[1] La présente affaire porte sur le renvoi au Conseil de la décision d'un agent de sécurité du travail, Claude Léger, en application du paragraphe 129(5) du *Code canadien du travail (Partie II - Sécurité et santé au travail)*.

[2] Au début de l'audience, Richard Bourgoin, coprésident du Comité de santé et sécurité, a soutenu qu'il représentait tous les plaignants, soit Claude Béchard, Gilles Tourigny, Pierre Brûlé et Gaétan Poulin. Le plaignant Tourigny était absent. En vertu du paragraphe 20(2) du Règlement du Conseil, lorsqu'une personne avisée de la tenue d'une audience ne s'y présente pas, le Conseil peut tenir l'audience et statuer en son absence. Cette disposition a été signalée à M. Bourgoin, et on l'a informé que la plainte de M. Tourigny serait tranchée sans que ce dernier ait la possibilité de donner sa propre version des faits. L'employeur était également absent et le dossier confirme que l'avis d'audience lui a été communiqué par télécopieur le 2 février 1999. Le Conseil a donc tenu une audience en l'absence de ces deux parties.

[3] Les plaignants demandent au Conseil de réviser la décision de l'agent de sécurité. Ce dernier a conclu qu'il n'y avait pas de danger au moment où l'employeur a demandé aux plaignants de participer à une nouvelle procédure pour sortir de l'équipement sur les voies alors que celles-ci sont protégées par des drapeaux bleus, craignant pour leur sécurité personnelle et celle de leurs collègues.

### II

[4] Claude Béchard est opérateur de machinerie lourde et membre du Comité de santé et sécurité de Monterm CN Intermodal à la Cour Turcot à Montréal. Pierre Brûlé et Gaétan Poulin sont des signaleurs et collègues de Claude Béchard. On ignore le poste de travail détenu par Gilles Tourigny.

[5] Les faits sont les suivants. Le 12 novembre 1998, vers environ 9h30, l'employeur a rencontré les employés du quart de jour de la Cour Turcot dans le but de parler d'une nouvelle procédure pour sortir

The procedure had been the subject of discussions and an exchange of correspondence with the Health and Safety Committee, which was opposed to it. In addition, training on the operations in question had apparently not been completed for all employees.

[6] The day shift employees wanted to contest the procedure, first because they considered it unsafe and also because trying it out during the day shift did not reflect the real dangers of using it at night. Given the complainants' refusal to carry out the procedure, the employer suspended the procedure and a Labour Canada safety officer was called in to observe the situation. However, the employees completed their shift as usual without losing any pay or having to comply with the new procedure.

[7] Messrs. Brûlé and Poulin refused to work because they were not very familiar with the procedure when the employer asked them to apply it and because they had received no training. The reason given by Messrs. Béchard and Tourigny was that the coupling of cars by a locomotive on the track where they were working or the track next to it was dangerous. At the time the employer asked them to apply the procedure, they felt that their own safety and that of their co-workers was threatened.

[8] The complainants explained the various dangers they might face when employees other than those who put up the blue flags had to remove them under the new procedure. They said that radio communications were not always clear, especially when there were locomotive or truck noises nearby. There were apparently three accidents in that part of the yard because of unsafe conditions involving the switching mechanisms and the use of remote locomotive control systems. The complainants expressed great concern for the safety of their teammates. They also raised concerns about the discussions that had occurred with the employer on the Health and Safety Committee and about what they saw as the employer's lack of openness to their suggestions.

l'équipement roulant sur les voies 1 à 5. Cette procédure avait fait l'objet de discussions et d'un échange de correspondance avec le Comité de santé et sécurité au travail, qui s'y était opposé. Par ailleurs, la formation portant sur ces manoeuvres n'aurait pas été terminée pour tous les employés.

[6] Les employés du quart de jour ont voulu contester la procédure, d'abord parce qu'ils la jugeaient non sécuritaire et ensuite parce que le fait de l'exécuter comme essai pendant le quart de jour ne reflétait pas les vrais dangers de son exécution le soir. Devant le refus des plaignants d'exécuter la procédure, l'employeur l'a suspendue et un agent de sécurité de Travail Canada a été convoqué pour constater la situation. Les employés ont toutefois complété leur quart de travail comme d'habitude sans perte de salaire et sans avoir à se conformer à la nouvelle procédure.

[7] Les plaignants Brûlé et Poulin ont refusé de travailler au motif qu'ils ne connaissaient pas bien la procédure au moment où l'employeur leur a demandé de l'appliquer et qu'ils n'avaient reçu aucune formation à cet effet. Les plaignants Béchard et Tourigny invoquent comme motif que l'accouplement des wagons par une locomotive sur la même voie ou sur la voie voisine que celle où ils travaillent constitue une manoeuvre dangereuse et qu'ils jugeaient au moment où l'employeur leur a demandé d'appliquer la procédure que leur sécurité personnelle et celle de leur coéquipier était menacée.

[8] Les plaignants ont expliqué les divers dangers auxquels ils pouvaient être exposés lorsque des employés autres que ceux qui posent les drapeaux bleus sont appelés à les enlever, selon la nouvelle procédure. Ils ont décrit comment les communications par radio n'étaient pas toujours transmises de façon claire, surtout lorsqu'il y avait des bruits de locomotive ou de camion à proximité. Il y aurait eu trois accidents dans ce secteur de la cour en raison de conditions non sécuritaires reliées aux mécanismes d'aiguillage et d'utilisation de mécanismes de contrôle à distance des locomotives. Par ailleurs, ils ont démontré un grand souci pour la sécurité pour les collègues avec qui ils ont à travailler en équipe. Ils ont aussi soulevé des préoccupations quant aux discussions avec l'employeur au sein du Comité de santé et sécurité et à ce qu'ils voient comme un manque d'ouverture de l'employeur pour leurs suggestions.



### III

[9] This referral deals with the use of a track separation procedure that requires the complainants to work near a track on which a locomotive is being coupled with cars. The safety rules provide that the presence of workers near equipment must be indicated by a blue flag during the day. At such times, there can be no coupling or movement of rolling stock (trains or locomotives) until the blue flag has been removed. It seems that under the practice used until November 12, 1998, the east and west tracks were protected at the same time. However, under the employer's new procedure, the track is separated in two, which means that trains and locomotives can run along the western portion once the work is completed.

[10] During his investigation, safety officer Léger found that the new procedure requires an Intermodal employee to be responsible for putting up the blue flag at the central crossing, removing it at the end of the track on the east side and putting it back up once the train has gone by. The same employee sends radio messages to inform Intermodal's staff when the blue flag has been removed on the east side and when the locomotive moves to couple with the train. As an additional protective measure, the recipients of the radio messages must confirm that they have indeed received the instructions and information being sent.

[11] The procedure includes the addition of an RLCS (Remote Locomotive Control System) operator at the central crossing, who has to monitor the blue flag. That operator is in contact with the locomotive operator by radio and is in direct contact with the locomotive through the RLCS. He can have the locomotive stopped at any time if there is an emergency.

[12] The RLCS-monitored locomotive couples with the train at a speed of 1.75 miles an hour, and the train on which the employees work is more than 100 feet (120 feet as measured on November 12, 1998) from the train with which the locomotive is being coupled. A test was done at twice the coupling speed; at that speed, the impact did not move the cars at the western end of the train.

### III

[9] Le présent renvoi traite de l'utilisation d'une procédure de séparation des voies en vertu de laquelle les plaignants doivent travailler à proximité d'une voie sur laquelle se fait l'accouplement de la locomotive aux wagons. Les règlements de sécurité prévoient que la présence des travailleurs à proximité des équipements doit être signalée par un drapeau bleu le jour. Il est alors interdit de s'atteler à du matériel roulant (train ou locomotive) ou de le déplacer tant que le drapeau bleu n'est pas retiré. Selon la pratique employée jusqu'au 12 novembre 1998, il appert que les voies est et ouest étaient protégées simultanément. Or, selon la nouvelle procédure de l'employeur, la voie était maintenant séparée en deux, permettant la circulation des trains et des locomotives sur la partie ouest une fois le travail terminé.

[10] Lors de son enquête, l'agent Léger a constaté que la nouvelle procédure exige qu'un employé de l'Intermodal s'occupe de la mise en place du drapeau bleu au passage à niveau central, de l'enlèvement du drapeau bleu à l'extrémité de la voie du côté est et de la remise en place du drapeau bleu après le passage du train. C'est ce même employé qui transmet des communications par radio pour informer le personnel d'Intermodal de l'enlèvement du drapeau bleu du côté est et du mouvement de la locomotive pour l'accouplement du convoi. Comme mesure de protection additionnelle, les destinataires des communications par radio doivent confirmer qu'ils ont bien reçu les instructions et les informations transmises.

[11] La procédure comprend l'ajout d'un opérateur SCL (Système de contrôle des locomotives à distance) au passage à niveau central, qui doit surveiller le drapeau bleu. Cet opérateur est en communication avec l'opérateur de la locomotive par radio et il est en communication directe avec la locomotive en raison du système SCL. Il peut en tout temps faire arrêter la locomotive en cas d'urgence.

[12] La locomotive contrôlée par le SCL s'accouple au convoi à une vitesse de 1,75 mille à l'heure et le convoi sur lequel les employés travaillent est situé à plus de 100 pieds (120 pieds - mesuré le 12 novembre 1998) du convoi sur lequel la locomotive vient s'accoupler. Un essai a été effectué au double de la vitesse d'accouplement; à cette vitesse, les wagons situés à l'extrémité ouest du convoi n'ont pas été déplacés par l'impact.

[13] In addition, Transport Canada considers the use of remote locomotive control systems to be a safe monitoring method.

#### IV

[14] The right to refuse to work and the procedure to be followed when that right is exercised are set out in sections 128 and 129 of the *Code*; the relevant provisions read as follows:

128.(1) Subject to this section, where an employee while at work has reasonable cause to believe that

...

(b) a condition exists in any place that constitutes a danger to the employee,

the employee may refuse to use or operate the machine or thing or to work in that place.

(2) An employee may not pursuant to this section refuse to use or operate a machine or thing or to work in a place where

...

(b) the danger referred to in subsection (1) is inherent in the employee's work or is a normal condition of employment.

...

(6) Where an employee refuses to use or operate a machine or thing or to work in a place pursuant to subsection (1), or is prevented from acting in accordance with that subsection pursuant to subsection (4), the employee shall forthwith report the circumstances of the matter to his employer and to

(a) a member of the safety and health committee, if any, established for the work place affected; or

...

(8) Where an employer disputes a report made to the employer by an employee pursuant to subsection (6) or takes steps to make the machine or thing or the place in respect of which the report was made safe, and the employee has reasonable cause to believe that

...

(b) a condition continues to exist in the place that constitutes a danger to the employee, the employee may continue to refuse to use or operate the machine or thing or to work in that place.

129.(1) Where an employee continues to refuse to use or operate a machine or thing or to work in a place pursuant to subsection 128(8), the employer and the employee shall each forthwith notify a safety officer, and the safety officer shall

[13] Par ailleurs, l'utilisation à distance des contrôles de locomotive est considérée par Transport Canada comme un moyen de contrôle sécuritaire.

#### IV

[14] Le droit de refuser de travailler et la procédure qui doit être suivie lorsque ce droit est exercé sont prévus aux articles 128 et 129 du *Code*, dont les dispositions pertinentes se lisent ainsi:

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:

...

b) il y a danger pour lui de travailler dans le lieu.

(2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu lorsque, selon le cas:

...

b) le danger visé au paragraphe (1) est inhérent à son emploi ou en constitue une condition normale.

...

(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1), ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4), fait immédiatement rapport sur la question à son employeur ainsi que:

a) soit à un membre du comité de sécurité et de santé constitué pour le lieu de travail en cause;

...

(8) Si l'employeur conteste le rapport de l'employé ou s'il prend des mesures pour éliminer le danger, l'employé peut maintenir son refus d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question ou de travailler dans le lieu en cause s'il a des motifs raisonnables de croire:

...

b) soit qu'il continue d'y avoir danger pour lui à travailler dans le lieu.

129.(1) En cas de maintien du refus, l'employeur et l'employé notifient sans délai le refus à l'agent de sécurité lequel, dès la réception de l'un ou l'autre des avis, effectue une enquête sur la question en présence de l'employeur et de l'employé ou du



forthwith, on receipt of either notification, investigate or cause another safety officer to investigate the matter in the presence of the employer and the employee or the employee's representative.

(2) A safety officer shall, on completion of an investigation made pursuant to subsection (1), decide whether or not

...

(b) a condition exists in the place in respect of which the investigation was made that constitutes a danger to the employee referred to in subsection (1),

and he shall forthwith notify the employer and the employee of his decision.

[15] The concept of danger is defined as follows in section 122(1):

"danger" means any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected.

[16] To meet the *Code's* definition, the danger must be immediate and real. The risk to employees must be so serious that the work must stop until the situation is rectified. In other words, the situation must relate to an emergency measure intended to address an urgent and dangerous situation (see *David Pratt* (1988), 73 di 218; and 1 CLRBR (2d) 310 (CLRB no. 686)). Refusing to work is not the way to challenge the employer's policies and procedures, to have railway industry rules applied or to criticize a training program.

[17] In this case, the Board must therefore determine whether the safety officer made the right decision and not whether the employees initially had reason to believe that there might be danger: see *Antonia Di Palma* (1995), 98 di 161 (CLRB no. 1131). The Board looks only at the facts existing at the time of the refusal and the safety officer's reasons for the no-danger finding, and it confirms or reverses the decision, as appropriate: see *Stephen Brailsford* (1992), 87 di 98 (CLRB no. 921). In the case before us, the complainants were not able to show that, at the time they refused to work, there was reason to believe that there was an imminent danger such as would justify the Board concluding that the safety officer's decision was unreasonable. The complainants have themselves admitted that ideal conditions existed for the test, although those conditions in no way reflected the reality of the danger faced on the night shift.

représentant de celui-ci, ou fait effectuer cette enquête par un autre agent de sécurité.

(2) Au terme de l'enquête, l'agent de sécurité décide s'il y a danger ou non, selon le cas:

...

b) pour l'employé visé au paragraphe (1) de travailler dans le lieu en cause.

Il informe sans délai l'employeur et l'employé de sa décision.

[15] La notion de danger se définit comme suit au paragraphe 122(1):

«danger» Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié.

[16] Pour satisfaire à la définition du *Code*, le danger doit être immédiat et réel. Le risque pour les employés doit être sérieux à un point tel que le travail doit cesser jusqu'à ce que la situation soit corrigée. Autrement dit, il s'agit d'une mesure d'urgence destinée à faire face aux situations dangereuses qui se manifestent subitement (voir *David Pratt* (1988), 73 di 218; et 1 CLRBR (2d) 310 (CCRT n° 686). Le refus de travailler n'est pas le moyen de contester les politiques et procédures de l'employeur, de faire appliquer les règlements du secteur ferroviaire ou encore de critiquer un programme de formation.

[17] En l'occurrence, le Conseil doit donc déterminer si l'agent de sécurité a pris la bonne décision et non si les employés avaient raison initialement de croire qu'il pouvait exister un danger: voir *Antonia Di Palma* (1995), 98 di 161 (CCRT n° 1131). Le Conseil examine uniquement les faits au moment où s'est produit le refus et les motifs qui ont amené l'agent de sécurité à conclure à l'absence de danger, et il confirme ou infirme cette décision, le cas échéant: voir *Stephen Brailsford* (1992), 87 di 98 (CCRT n° 921). Dans l'affaire qui nous occupe, les plaignants n'ont pas été en mesure de démontrer que, au moment de leur refus, il y avait lieu de croire qu'il existait un danger imminent permettant au Conseil de conclure que la décision de l'agent était déraisonnable. Les plaignants ont admis eux-mêmes que les conditions pour l'essai étaient idéales, même si elles ne reflétaient aucunement la réalité des dangers pendant le quart de soir.

[18] By its very nature, the complainants' work is dangerous and requires them to be alert and to work safely at all times. As the Board stated in *Ernest L. LaBarge* (1981), 47 di 18; and 82 CLLC 16,151 (CLRB no. 357), a distinction should be drawn between a normal condition of employment and a dangerous workplace:

A certain degree of danger exists in most occupations but the risk of injury naturally varies from industry to industry. For example, bank employees are not exposed to the dangers normally faced by miners. A steel erector's normal day's work contains extreme danger as compared with a letter carrier's, and we are now well aware of the risk of employment injury an asbestos worker is normally exposed to. Those are the normalities contemplated by subsection (12). It does not include unlawfully dangerous workplaces or work practices regardless of how normal they may have become to employees. In short, normal or standard work practices are a consideration when assessing whether or not danger is so imminent that it prevents an employee from continuing to perform his duties. A finding that imminent danger does not exist under section 82.1 does not necessarily mean that danger does not actually exist or that remedial action or further inquiry is not required.

(pages 26; and 551)

[19] In this case, the safety officer came as soon as he was called by the employer. He carried out a detailed investigation, examined the procedures and rules, did coupling tests and consulted Transport Canada before concluding that no dangerous situation existed. He also took into account the fact that the contested procedure had been discussed by the Health and Safety Committee and that he had been consulted at the time.

[20] Absent any facts that could cast doubt on the safety officer's competence or investigation, the Board must be able to rely on the conclusions of that officer, who has specialized knowledge of the rules and practices in the sector he is investigating.

[21] Having considered the evidence, the documentation and the parties' submissions, the Board confirms the safety officer's decision that the procedure for taking equipment out on half of tracks 1 to 5 when

[18] Le travail des plaignants est de par sa nature même dangereux et requiert qu'ils soient alertes et travaillent de façon sécuritaire en tout temps. Comme le Conseil l'a exprimé dans *Ernest L. LaBarge* (1981), 47 di 18; et 82 CLLC 16,151 (CCRT n° 357), il y a lieu de distinguer entre une condition de travail normale et un milieu de travail dangereux:

Tous les emplois comportent un certain degré de danger, mais le risque de blessure varie bien entendu d'un secteur d'activité industriel à l'autre. Par exemple, les employés des banques ne sont pas exposés aux dangers normalement confrontés par les mineurs. La journée normale de travail d'un monteur de charpentes métalliques comporte extrêmement de danger comparativement à celle d'un postier, et nous savons maintenant à quels risques s'expose un travailleur de l'amiante. Il s'agit de situations normales au sens du paragraphe (12). Ce dernier ne s'applique toutefois pas aux lieux ou aux pratiques du travail illégalement dangereux, sans égard au fait que les employés y soient habitués ou non. Bref, le caractère normal ou habituel de pratiques de travail doit entrer en ligne de compte au moment de déterminer si un danger est imminent au point d'empêcher un employé de continuer à s'acquitter de ses fonctions. Une conclusion selon laquelle il n'existe pas de danger imminent en vertu de l'article 82.1 ne signifie pas nécessairement que ce danger n'existe pas en réalité ou que des correctifs ou une enquête plus poussée ne s'imposent pas.

(pages 26; et 551)

[19] Dans la présente affaire, l'agent de sécurité s'est déplacé immédiatement lors de l'appel de l'employeur. Il a mené une enquête détaillée, a étudié les procédures et les règlements, a fait des tests d'accouplement et a consulté Transport Canada avant de conclure qu'il n'y avait pas de situation dangereuse. Il a aussi tenu compte du fait que la procédure contestée avait fait l'objet de discussions au sein du Comité de santé et sécurité et qu'il avait été consulté à l'époque.

[20] En l'absence d'éléments qui pourrait mettre en doute la compétence et l'enquête de l'agent de sécurité, le Conseil doit pouvoir se fier aux conclusions de celui-ci qui a une connaissance spécialisée des règlements et pratiques du secteur d'activité au sein duquel il fait enquête.

[21] Ayant tenu compte des éléments de preuve, de la documentation et des observations des parties, le Conseil confirme la décision de l'agent de sécurité selon laquelle la «Procédure pour sortir de



they are protected by flags, as applied on November 12, 1998, did not constitute a danger within the meaning of the *Code*.

---

#### **CASES CITED**

*Brailsford (Stephen)* (1992), 87 di 98 (CLRB no. 921)

*Di Palma (Antonia)* (1995), 98 di 161 (CLRB no. 1131)

*LaBarge (Ernest L.)* (1981), 47 di 18; and 82 CLLC 16,151 (CLRB no. 357)

*Pratt (David)* (1988), 73 di 218; and 1 CLRBR (2d) 310 (CLRB no. 686)

#### **STATUTES CITED**

*Canada Labour Code, Part II*, ss. 122(1); 128; 129, 129(5); 156

*Regulations of the Canada Labour Relations Board*, 1992, s. 20(2)

l'équipement sur la moitié des voies 1 à 5 lorsque celles-ci sont protégées par des drapeaux» telle qu'elle a été appliquée le 12 novembre 1998 ne représentait pas un danger au sens où l'entend le *Code*.

---

#### **AFFAIRES CITÉES**

*Brailsford (Stephen)* (1992), 87 di 98 (CCRT n° 921)

*Di Palma (Antonia)* (1995), 98 di 161 (CCRT n° 1131)

*LaBarge (Ernest L.)* (1981), 47 di 18; et 82 CLLC 16,151 (CCRT n° 357)

*Pratt (David)* (1988), 73 di 218; et 1 CLRBR (2d) 310 (CCRT n° 686)

#### **LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail, Partie II*, art. 122(1); 128; 129, 129(5); 156

*Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations du travail*, par. 20(2)

1

*Canada Industrial Relations Board  
Conseil canadien des relations industrielles*

---

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Air Line Pilots Association,  
*applicant,*  
*and*

Air Canada, Air Nova Inc., Air Alliance, AirBC Limited, operating under the firm name and style of AIRBC, Air Ontario Inc., and Northwest Territorial Airways Ltd., doing business as NWT Air Ltd.,  
*employers,*

Air Canada Pilots Association, International Association of Machinists and Aerospace Workers, International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 148, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Union of Public Employees, Local 433, General Teamsters, Local 362, NWT Air Employees Association, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213, Western Canada Council of Teamsters, Air Nova System Operations Control Non-Management Committee, and Canadian Airline Dispatchers Association,  
*interested parties.*

*CITED AS:* Air Canada et al.

Board Files: 17342, 15352, 17343, 17344, 17375

Decision no. 3  
February 26, 1999

---

Interim order pursuant to section 19.1 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Practice and procedure - Production of documents - Applicant filed motions for the production of the unedited minutes of the meetings of Air Canada's Board of Directors and the Human Resources and Compensation Sub-Committee in the context of an application pursuant to sections 18 and 35 - Before rendering a decision in such matters, the Board will

## Motifs de décision

Association des pilotes des lignes aériennes,  
*requérante,*  
*et*

Air Canada, Air Nova Inc., Air Alliance, AirBC Limited, exploitée sous la raison sociale AIRBC, Air Ontario Inc. et Northwest Territorial Airways Ltd., exploitée sous la raison sociale NWT Air Ltd.,  
*employeurs,*

Association des pilotes d'Air Canada, Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, Association des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 148, Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), Syndicat canadien de la Fonction publique, Division du transport aérien, Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 433, section locale 362 des Teamsters, NWT Air Employees Association, Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213, Western Canada Council of Teamsters, Air Nova System Operations Control Non-Management Committee et Association canadienne des régulateurs de vols,  
*parties intéressées.*

*CITÉ:* Air Canada et autres

Dossiers du Conseil: 17342, 15352, 17343, 17344,  
17375

Décision n° 3  
le 26 février 1999

---

Ordonnance provisoire aux termes de l'article 19.1 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique et procédure - Production de documents - La requérante a déposé des requêtes pour la production de procès-verbaux non épurés des réunions du conseil d'administration et du sous-comité chargé des ressources humaines et de la rémunération d'Air Canada dans le cadre d'une demande présentée en vertu des articles 18 et 35 - Avant de rendre une



assess the parties' competing interests in light of the following factors: (1) whether the information requested is arguably relevant; (2) whether the request is sufficiently particularized; (3) whether the information is requested as a "fishing expedition"; (4) whether there is a probative nexus between the applicant's position in the dispute and the material being requested; and (5) whether the disclosure will cause undue prejudice - Applying the preceding principles to this matter, the Board denied the applicant's motions - Time frames must be placed on the extent of documents requested and any further production was limited to those documents up to the date of the summons.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26. This decision follows a hearing held February 22, 1999 in Toronto.

#### Appearances

Mr. John T. Keenan, assisted by Mr. Mark Bailey, for the Air Line Pilots Association; and  
Mr. Richard J. Charney, assisted by Ms. Damhnait Monaghan, for Air Canada.

[1] On March 20, 1996, the Canadian Air Line Pilots Association, now the Air Line Pilots Association (ALPA), filed an application under sections 18 and 35 of the *Canada Labour Code* seeking a single employer declaration concerning Air Canada and its five regional connectors, that is, Air Ontario, AirBC, Air Nova, Air Alliance and NWT Air.

[2] In the course of these proceedings, the applicant requested that an extensive set of documents emanating from the respondent Air Canada be produced. Air Canada opposes the production of these documents in one form or another. The circumstances of each of these productions are reviewed below.

#### I - Minutes of the Board of Directors' Meetings

[3] In a summons *duces tecum* issued in September 1996, directed to Mr. Lamar Durrett, President of Air

décision à cet égard, le Conseil évaluera les intérêts opposés des parties compte tenu des éléments suivants: (1) peut-on soutenir la pertinence des renseignements demandés; (2) la demande est-elle suffisamment détaillée; (3) les renseignements ont-ils été demandés dans le cadre d'une «recherche à l'aveuglette»; (4) existe-t-il un lien probant entre la position de la requérante et la documentation demandée; et (5) la divulgation causera-t-elle un préjudice indu - Appliquant ces principes en l'espèce, le Conseil a rejeté les requêtes de la requérante - Il y a lieu de fixer des délais concernant l'étendue des documents demandés; la demande a été limitée aux documents produits à la date de l'assignation.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément à l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C. (1985), c. L-2, dans sa forme modifiée en 1998, c. 26. La présente décision fait suite à une audience tenue à Toronto le 22 février 1999.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> John T. Keenan, assisté de M<sup>e</sup> Mark Bailey, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes;  
M<sup>e</sup> Richard J. Charney, assisté de M<sup>e</sup> Damhnait Monaghan, pour Air Canada.

[1] Le 20 mars 1996, l'Association canadienne des pilotes des lignes aériennes, maintenant l'Association des pilotes des lignes aériennes (l'ALPA), a présenté une demande en vertu des articles 18 et 35 du *Code canadien du travail* en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique concernant Air Canada et ses cinq transporteurs correspondants régionaux, c'est-à-dire Air Ontario, AirBC, Air Nova, Air Alliance et NWT Air.

[2] Au cours de la présente procédure, la requérante a demandé la production de nombreux documents émanant de l'intimée Air Canada. Cette dernière s'oppose à la production de ces documents sous une forme ou sous une autre. Les circonstances entourant la production de chacun de ces documents sont présentées ci-dessous.

#### I - Procès-verbaux des réunions du conseil d'administration

[3] Dans une assignation à produire des pièces délivrée en septembre 1996 et adressée à M. Lamar Durrett,

Canada, there were requests for the production of certain documents, including the following:

1. Minutes of all Board of Directors' meetings for Air Canada dating back to January 1987;

7. Minutes of any and all meetings and of any and all committees within Air Canada ... set up to coordinate operations in the event of a strike or other labour disruption at either Air Canada, AirBC, Air Nova, Air Ontario, Air Alliance or Northwest Territorial...;

8. Any and all minutes, ... concerning any meetings within the Air Canada/Air Canada Regional/Connector organization concerning labour relations at any of the aforesaid airlines...;

[4] Air Canada produced copies of minutes of various meetings, but produced them in an edited format, in order to maintain the confidentiality of certain information contained in the minutes, which were not, in its view, relevant to these proceedings.

[5] ALPA objects to the extensive editing of the minutes produced by Air Canada, which in its opinion makes it impossible to assess the information provided. ALPA submits that it is not interested in proprietary financial information. ALPA also admits that it should not be entitled to information such as legal advice or extracts that might rightfully be excluded as a result of the previous panel's ruling on the admissibility of privileged information relating to negotiation and settlement talks. However, it submits that such extensive editing of the minutes produced does make it appear that relevant information could have been excluded.

[6] ALPA also submits that while it received the material some time ago, it did not review it in detail immediately. Then, while preparing for the introduction of evidence by the President of Air Canada, it requested the production of minutes of recent Board of Directors' meetings and only then did it realize how extensively the material had been edited.

président d'Air Canada, on a demandé la production de certains documents, dont les suivants:

1. Les procès-verbaux de toutes les réunions du conseil d'administration d'Air Canada remontant à janvier 1987;

7. Les procès-verbaux de tout ou partie des réunions, notamment de tout ou partie des comités, tenues à Air Canada... et ayant pour objet de coordonner les opérations dans l'éventualité d'une grève ou d'une interruption de travail autre chez Air Canada, AirBC, Air Nova, Air Ontario, Air Alliance ou Northwest Territorial... ;

8. Tout ou partie des procès-verbaux... concernant toute réunion tenue au sein de l'organisation d'Air Canada (y compris les opérations régionales et les transporteurs correspondants) au sujet des relations de travail chez l'un ou l'autre des transporteurs aériens susmentionnés; ...

(traduction)

[4] Air Canada a produit des copies des procès-verbaux de diverses réunions, qu'elle a toutefois présentées sous forme épurée afin de maintenir le caractère confidentiel de certains renseignements qui, à son avis, n'avaient aucun rapport avec la présente procédure.

[5] L'ALPA s'oppose à l'épuration considérable des procès-verbaux produits par Air Canada, ce qui rend à son avis impossible l'évaluation de l'information fournie. Elle soutient qu'elle n'est pas intéressée par les renseignements financiers privatifs. L'ALPA reconnaît en outre qu'elle n'a pas droit aux renseignements tels que les avis juridiques ou les extraits de documents juridiques qui pourraient à bon droit être exclus à la suite de la décision du banc antérieur du Conseil sur l'admissibilité de renseignements confidentiels ayant trait aux négociations et pourparlers visant à régler les différends. Toutefois, elle soutient qu'une épuration aussi considérable des procès-verbaux produits donne à croire que des renseignements pertinents ont pu être exclus.

[6] En outre, l'ALPA soutient que, bien qu'elle ait reçu les documents en question il y a un certain temps, elle ne les a pas revus en détail immédiatement. Puis, pendant qu'elle se préparait à la présentation d'éléments de preuve par le président d'Air Canada, elle a demandé la production des procès-verbaux des réunions récentes du conseil d'administration et ce n'est qu'à ce moment-là qu'elle s'est rendu compte jusqu'à quel point on avait épuré les documents.



[7] ALPA maintains that it is entitled to the minutes of the Board of Directors' meetings in the same fashion that it has had access to, and has introduced, the minutes of the connector airlines' Board of Directors' meetings. Such minutes contain, in ALPA's view, a wealth of information, including seating protocols, routes and references to Air Canada's role in labour relations matters at the connectors. ALPA submits that the relevance of these documents is not an issue and that it has not been raised so far.

[8] According to ALPA, there is no justification for withholding sensitive information by editing material, since there is a confidentiality order in place; such information can therefore be protected by the confidentiality order or by other means, such as closed hearings or a review by the panel or by counsel on a confidential basis. ALPA thus is entitled to such information.

[9] Air Canada submits that there is no principle of law that minutes of a meeting are relevant or irrelevant. It is the information contained in those minutes that determines whether or not they are relevant. While the connectors' minutes may have dealt with its operations, Air Canada's minutes deal with far-reaching matters that involve its business as a whole. They include a great deal of commercial matters that go well beyond the scope of this hearing. The minutes and other documents that have been produced so far contain what is relevant to these proceedings and whatever other information is contained in those minutes is none of ALPA's business.

[10] While ALPA's counsel may be disappointed with the extent to which the minutes have been edited, it should be understood that Air Canada does not deal with connector affairs at every meeting, nor even every month, which explains in part the scanty information revealed in the minutes. The obligation to disclose is strictly limited to information concerning labour relations and connector airlines and their labour

[7] L'ALPA maintient qu'elle a droit aux procès-verbaux des réunions du conseil d'administration de la même façon qu'elle a pu avoir accès aux procès-verbaux des réunions du conseil d'administration des transporteurs correspondants, documents qu'elle a présentés en preuve. Ces procès-verbaux contiennent, selon l'ALPA, une foule de renseignements, notamment sur l'allocation des sièges et les routes, sans compter les références au rôle joué par Air Canada en matière de relations de travail chez les transporteurs correspondants. L'ALPA soutient que la pertinence de ces documents n'est pas contestée et que cette question n'a pas été soulevée jusqu'ici.

[8] Selon l'ALPA, rien ne justifie la non-divulgence de renseignements de nature délicate en épurant les pièces visées, puisqu'il y a une ordonnance en place visant à préserver le caractère confidentiel des documents déposés; ces renseignements peuvent donc être protégés par cette ordonnance ou par d'autres moyens, tels que des audiences privées ou l'examen de la question par un banc ou un avocat à titre confidentiel. L'ALPA a donc droit à ces renseignements.

[9] Air Canada soutient qu'il n'existe aucun principe de droit en vertu duquel le procès-verbal d'une réunion est considéré comme pertinent ou non pertinent. Ce sont les renseignements que renferme ce procès-verbal qui détermine si celui-ci est pertinent ou non. Bien que les procès-verbaux des transporteurs correspondants aient pu porter sur leurs opérations, les procès-verbaux d'Air Canada traitent de questions d'une plus grande portée qui concernent ses affaires en général. Ils traitent de nombreuses questions commerciales qui vont au-delà de la portée de la présente audience. Les procès-verbaux et autres documents qui ont été produits jusqu'ici renferment ce qui a rapport à la présente procédure et les autres renseignements que peuvent contenir ces procès-verbaux ne concernent pas l'ALPA.

[10] Bien que l'avocat de l'ALPA puisse être déçu du fait que les procès-verbaux ont fait l'objet d'une épuración considérable, il faut savoir qu'Air Canada ne traite pas de ses affaires avec les transporteurs correspondants à toutes les réunions, ni même tous les mois, ce qui explique en partie pourquoi l'information révélée par les procès-verbaux est si mince. L'obligation de divulgation se limite strictement aux

relations. The rest of the minutes constitute a massive fishing expedition.

[11] Air Canada maintains that it is not relying on the narrow privilege of solicitor/client, but on a balancing of what is prejudicial and what is probative.

## II - Minutes of the Human Resources Sub-Committee Meetings

[12] On November 26, 1998, Mr. Paul Garratt, Vice-President, Human Resources, for Air Canada, testified that the Air Canada Board of Directors has a Human Resources and Compensation Sub-Committee, which keeps minutes of its proceedings. As a result, ALPA requested that the minutes of the Sub-Committee meetings since 1987 be produced, claiming that such documents were "subsumed" in its previously issued summonses.

[13] Air Canada objects to this production on the basis that the minutes of the Sub-Committee meetings had never previously been requested and do not fall within the scope of the original summons *duces tecum*. The request for "Minutes of all Board of Directors meetings for Air Canada dating back to January 1987" does not refer to any of the various sub-committees nor does it include **standing** sub-committees. Air Canada also disputes that "any and all minutes ... concerning any meetings within the Air Canada/Air Canada Regional/Connector organization concerning labour relations at any of the aforesaid airlines" can reasonably be interpreted to include all internal labour relations meetings held at each airline for this period of time. This would be tantamount to a fishing expedition.

[14] Air Canada sees this request as a subterfuge to obtain information not included in the original summons. In any event, this request comes much too late, given that Mr. Garratt testified over two and half months ago (November 26, 1998) and no request for such information was made then as part of his cross-examination. Had the minutes been requested at that time, there would have been an opportunity for raising

renseignements qui concernent les relations de travail ainsi que les transporteurs correspondants et leurs relations de travail. Toute tentative d'obtenir le reste des procès-verbaux équivaut à une recherche à l'aveuglette massive.

[11] Air Canada maintient qu'elle ne s'appuie pas sur le strict secret professionnel de l'avocat, mais sur l'équilibre à trouver entre ce qui est préjudiciable et ce qui est probant.

## II - Procès-verbaux des réunions du sous-comité chargé des ressources humaines

[12] Le 26 novembre 1998, M. Paul Garratt, vice-président des Ressources humaines à Air Canada, a témoigné que le conseil d'administration d'Air Canada avait un sous-comité chargé des ressources humaines et de la rémunération, qui tenait un procès-verbal de ses délibérations. Par la suite, l'ALPA a demandé que soit produit les procès-verbaux des réunions du sous-comité depuis 1987, affirmant que ces documents étaient compris dans ses assignations antérieures.

[13] Air Canada s'oppose à la production de ces documents en invoquant que les procès-verbaux des réunions du sous-comité n'ont jamais été demandés et qu'ils échappent à la portée de l'assignation initiale. La demande concernant les «procès-verbaux de toutes les réunions du conseil d'administration d'Air Canada remontant à janvier 1987» ne se rapporte à aucun de ses divers sous-comités ni n'inclut les sous-comités **permanents**. Air Canada conteste par ailleurs le fait que l'on puisse raisonnablement interpréter «tout ou partie des procès-verbaux ... concernant toute réunion tenue au sein de l'organisation d'Air Canada (y compris les opérations régionales et les transporteurs correspondants) au sujet des relations de travail chez l'un ou l'autre des transporteurs aériens susmentionnés» comme incluant toutes les réunions internes concernant les relations de travail qui ont eu lieu chez chaque transporteur pendant cette période. Cela équivaudrait à une recherche à l'aveuglette.

[14] Air Canada considère cette demande comme un subterfuge pour obtenir l'information non comprise dans l'assignation initiale. De toute façon, cette demande arrive beaucoup trop tard, étant donné que M. Garratt a témoigné il y a plus de deux mois et demi (le 26 novembre 1998) et qu'aucune demande n'a été présentée à cet effet lors de son contre-interrogatoire. Si les procès-verbaux avaient été demandés à ce



a proper objection to their production and, at the very least, the opportunity to have the witness comment on them and put them into context.

[15] Air Canada further submits that the minutes of the Sub-Committee meetings deal mostly with internal matters, such as executive compensation, the unions at Air Canada, severance arrangements, stock options and pension matters, most of which are non-union matters and are simply not relevant. This particular sub-committee was not set up to deal with the connectors. Whatever is discussed at its meetings is not meant for the perusal of ALPA, ACPA or any of the other Air Canada unions.

### III - Cut-off Date for the Production of Documents

[16] ALPA submits that it is entitled to receive all documents up to the present date. It considers that the present hearing is a dynamic situation where matters evolve and are of relevance on a continuing basis. It also argues that the ruling of the previous panel on the "LEAFS" matter, supports its position, as does the testimony of Mr. Randall who testified about events contemporaneous to or post-April 2, 1997.

[17] Air Canada relies on the position taken by the previous Board panel, which ruled that events leading up to and including the connector strike, on April 2, 1997, were relevant, although not confidential settlement discussions. It submits that ALPA has, since that ruling, conceded that April 2, 1997 is the appropriate cut-off date when it examined and cross-examined Mr. Joe Randall, President of Air Nova.

[18] Air Canada expresses the concern that by allowing the production of documents beyond the above cut-off date, there can be no finality to these proceedings, since new material has the potential of raising new allegations, thus creating a "moving target." It then becomes impossible for the parties to adequately prepare and anticipate all the new issues as well as for the Board to adjudicate.

moment-là, il aurait été possible de s'y opposer en bonne et due forme et, à tout le moins, de demander au témoin de le commenter et de le situer dans son contexte.

[15] Air Canada soutient par ailleurs que les procès-verbaux des réunions du sous-comité portent principalement sur des questions internes telles que la rémunération des cadres, les syndicats à Air Canada, les indemnités de retraite, les options sur actions et les questions relatives aux pensions, autant de questions qui n'intéressent pas le syndicat et qui ne sont tout simplement pas pertinentes. Ce sous-comité particulier n'a pas été établi pour s'occuper des transporteurs correspondants. Les questions qui font l'objet de discussions à ces réunions ne concernent ni l'ALPA, ni l'APAC ni aucun autre syndicat d'Air Canada.

### III - Date limite pour la production de documents

[16] L'ALPA soutient qu'elle a le droit de recevoir tous les documents jusqu'à aujourd'hui. Elle estime que la présente audience constitue une situation dynamique où les choses évoluent et continuent d'être pertinentes de façon constante. Elle maintient en outre que la décision rendue par le banc antérieur relativement à l'affaire «LEAFS» étaye sa position, tout comme le témoignage de M. Randall, qui a parlé des faits survenus après le 2 avril 1997 ou à la même époque.

[17] Air Canada s'appuie sur la position adoptée par le banc antérieur du Conseil, qui a déclaré que les faits ayant mené à la grève des transporteurs correspondants le 2 avril 1997, y compris celle-ci, étaient pertinents, mais que les pourparlers confidentiels menés en vue d'en arriver à un règlement ne l'étaient pas. Elle soutient que l'ALPA, depuis cette décision, a concédé que le 2 avril 1997 était la date limite indiquée lorsqu'elle a interrogé et contre-interrogé M. Joe Randall, président d'Air Nova.

[18] Air Canada dit craindre que si l'on autorise la production des documents au-delà de la date limite il pourrait n'y avoir aucune fin aux procédures, puisque tout nouveau document risque de soulever de nouvelles allégations, créant ainsi une «cible mouvante». Il devient alors impossible pour les parties de se préparer adéquatement et de prévoir toutes les questions nouvelles, et pour le Conseil de rendre une décision.

## REASONS

[19] In the present matter, the applicant has the onus of convincing the Board that it should exercise its discretion and issue a single employer declaration. Previous CLRB decisions have illustrated that this onus can be a particularly difficult one to satisfy. For this reason, the Board has granted the applicant considerable latitude in this case with respect to the evidence it has adduced. Nonetheless, there must be some parameters against which to evaluate the evidence and the continuing requests for the production of documents. In this regard, previous arbitral and provincial labour board decisions provide some guidance as to the probative value of documents that must be established and the scope of a summons or a *subpoena duces tecum*.

[20] In *Cariboo College*, [1982] 1 Can LRBR 445, the Labour Board of British Columbia reviewed the interim decision of an arbitration board that had allowed the production into evidence of the employer's budget expenditure plan. In referring the matter back to arbitration, the Labour Board determined that the original board had not given due consideration to the prejudicial aspect of introducing the evidence, which, in its view, outweighed the probative value of the evidence itself, regardless of any possible "confidential" aspect of the document.

[21] *Re Bell Canada and Communications Workers of Canada* (1980), 25 L.A.C. (2d) 200 (Picher), sets out the principles that should apply to the issue of a *subpoena duces tecum*, in the context of arbitral proceedings. After reviewing the relevant case law, which need not be repeated here, arbitrator Picher reasons as follows:

The *subpoena duces tecum* is neither a search warrant nor a licence to engage in a fishing expedition. It is not intended to enable a party complainant to determine for the first time at the hearing whether it has any case at all. The subpoena power must at all times be used judiciously and it is the responsibility of any tribunal entrusted with that power to see that it is not abused. ...

(page 205)

## MOTIFS

[19] Dans l'affaire qui nous occupe, il incombe à la requérante de convaincre le Conseil qu'il devrait exercer son pouvoir discrétionnaire et rendre une déclaration d'employeur unique. Les décisions antérieures du CCRT montrent qu'il peut être particulièrement difficile de s'acquitter de cette charge. C'est pourquoi le Conseil a accordé à la requérante une latitude considérable en l'espèce en ce qui a trait à la preuve qu'elle a produite. Néanmoins, il doit y avoir un certain nombre de paramètres en fonction desquels évaluer la preuve et les demandes continues concernant la production de documents. À cet égard, les sentences arbitrales antérieures et la jurisprudence des commissions provinciales des relations de travail peuvent nous éclairer sur la valeur probante des documents que l'on doit établir et sur la portée d'une assignation à produire des pièces.

[20] Dans *Cariboo College*, [1982] 1 Can LRBR 445, la commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a examiné la décision provisoire d'un conseil d'arbitrage qui avait autorisé que soit admis en preuve le plan des dépenses budgétaires de l'employeur. En renvoyant l'affaire à l'arbitrage, la commission des relations de travail a déterminé que le conseil initial n'avait pas tenu compte, comme il l'aurait dû le faire, de l'aspect préjudiciable de la preuve à produire, lequel, à son avis, l'emportait sur la valeur probante de la preuve proprement dite, sans égard à la nature «confidentielle» possible du document.

[21] Dans *Re Bell Canada and Communications Workers of Canada* (1980), 25 L.A.C. (2d) 200 (Picher), l'arbitre a énoncé les principes qui, dans le contexte d'une procédure arbitrale, devraient s'appliquer à une assignation à produire des pièces. Après avoir examiné la jurisprudence pertinente, qu'il n'y a pas lieu de répéter ici, l'arbitre Picher a avancé le raisonnement suivant:

L'assignation à produire des pièces n'est ni un mandat de perquisition ni un permis de s'engager dans une recherche à l'aveuglette. Il n'a pas pour objet de permettre à une partie plaignante de déterminer pour la première fois à l'audience si elle peut en fait prouver ses prétentions. Le pouvoir d'assignation doit toujours être utilisé judicieusement et il incombe à tout tribunal investi de ce pouvoir de veiller à ce qu'on n'en abuse pas...

(page 205; traduction)



[22] In *Re Canadian Broadcasting Corp. and C.U.P.E. (Broadcast Council)* (1991), 23 L.A.C. (4th) 63 (Thorne), the arbitrator stated that a request for production is not automatic. The union must lay a sufficient evidentiary basis before it can request production of documents. In allowing or disallowing production, the "balance between the labour relations interest in exclusion and the competing interest in favour of the proper disposition of the case" is the applicable rule.

[23] In the same vein, *Re Canada Post Corp. and C.U.P.W.* (1992), 27 L.A.C. (4th) 178 (Swan), is a case that adopts the *Cariboo College* reasoning, but adds that such a determination can only be applied on a case-by-case basis. Arbitrator Swan recognized that an otherwise relevant and compellable document could be excluded on the basis that the information would be harmful to a company's competitive position.

[24] In *Re Canada Post Corp. and C.U.P.W.* (1994), 43 L.A.C. (4th) 285 (Burkett), the arbitrator discussed the test to be applied to establish the limits of a *subpoena duces tecum*:

The test that has been used to establish the outer limits of a *subpoena duces tecum* is that of *prima facie*, or arguable or demonstrative relevance ... The point is that arguably there must be a probative nexus between the information sought and the issue to be decided. Furthermore, where production of a great number of documents is sought, the probative nexus must be sufficiently strong as to warrant the time and expense of locating and producing these documents.

(page 287)

[25] Notably in *Re Grey Bruce Regional Health Centre and O.P.S.E.U., Loc. 235* (1997), 65 L.A.C. (4th) 250 (Murray), the union requested the issuance of a broadly scoped production order. While the arbitrator did allow certain disclosures through a voir dire process, he adopted the acceptable standards for ordering production set out in *Re West Park Hospital and O.N.A.* (1993), 37 L.A.C. (4th) 160 (Knopf):

... Boards of arbitration exist to assist the parties. The decision evolves from concepts which are intended to foster fairness, harmony and sensible labour relations. Anything which can

[22] Dans *Re Canadian Broadcasting Corp. and C.U.P.E. (Broadcast Council)* (1991), 23 L.A.C. (4th) 63 (Thorne), l'arbitre a affirmé qu'on n'acquiesce pas systématiquement à une demande de production de pièces. Le syndicat doit présenter une preuve suffisante avant de pouvoir demander que soient produits des documents. La règle qu'on applique afin de décider s'il y a lieu d'autoriser ou de refuser la production des documents consiste à «concilier les intérêts en matière de relations de travail pris en exclusion et les intérêts opposés afin de régler l'affaire équitablement».

[23] Dans le même esprit, l'affaire *Re Canada Post Corp. and C.U.P.W.* (1992), 27 L.A.C. (4th) 178 (Swan), adopte le même raisonnement que l'affaire *Cariboo College*, précitée, mais ajoute qu'une telle détermination ne peut s'appliquer que de façon ponctuelle. L'arbitre Swan a reconnu qu'un document par ailleurs pertinent et dont on pourrait contraindre la production peut être exclu du fait que l'information qu'il contient serait préjudiciable à la situation concurrentielle de l'entreprise.

[24] Dans *Re Canada Post Corp. and C.U.P.W.* (1994), 43 L.A.C. (4th) 285 (Burkett), l'arbitre a examiné le critère appliqué afin d'établir les limites d'une assignation à produire des pièces:

Le critère qui a été utilisé pour établir les limites externes d'une assignation à produire des pièces est la pertinence *prima facie* ou matérielle ou le fait qu'on peut en soutenir la pertinence... En somme, on doit pouvoir raisonnablement soutenir qu'il y a un lien probant entre l'information demandée et la question à trancher. De plus, lorsqu'on demande la production d'un grand nombre de documents, la valeur probante doit être suffisamment forte pour justifier le temps et les dépenses nécessaires pour trouver et produire ces documents.

(page 287; traduction)

[25] Notamment dans *Re Grey Bruce Regional Health Centre and O.P.S.E.U., Loc. 235* (1997), 65 L.A.C. (4th) 250 (Murray), le syndicat a demandé à l'arbitre de rendre une ordonnance à produire de grande portée. Bien que l'arbitre ait autorisé la divulgation de certains renseignements au moyen d'un voir-dire, il a adopté les normes acceptables concernant la production de documents énoncées dans *Re West Park Hospital and O.N.A.* (1993), 37 L.A.C. (4th) 160 (Knopf):

... Les conseils d'arbitrage existent pour assister les parties. La décision découle de concepts qui visent à favoriser l'équité, l'harmonie et les relations de travail raisonnables. Tout ce qui

assist in the preparation of cases, the refining of issues or which will facilitate settlement should be encouraged. As a general proposition, pre-hearing disclosure will assist with all these matters and should occur wherever possible. Indeed, parties do as a matter of course provide pre-hearing disclosure to each other for these very reasons.

However, where the disclosure is contested, the following factors should be taken into consideration. First, the information requested must be arguably relevant. Second, the requested information must be particularized so there is no dispute as to what is desired. Third, the board of arbitration should be satisfied that the information is not being requested as a "fishing expedition". Fourth, there must be a clear nexus between the information being requested and the positions in dispute at the hearing. Further, the board should be satisfied that disclosure will not cause undue prejudice. ...

(page 167)

[26] In *Canadian Broadcasting Corp.*, [1998] C.L.A.D. no. 301 (Bendel) (QuickLaw), the union sought to obtain, by way of *subpoena*, the minutes of the employer's board of directors' meetings, internal memoranda and other documents based on their "arguable relevance." Arbitrator Bendel took a common-sense approach of the case-law, stating that even though arguably relevant, disclosure need not be ordered if its probative value is likely to be minimal and compliance with the *subpoena* is likely to be unduly prejudicial.

[27] *The Becker Milk Company Limited*, [1974] OLRB Rep. Oct. 732, is an older decision of the OLRB (hearing two complaints together), which is still widely cited and concerns the proper breadth of a summons. In that case, the employer objected to the volume of documents requested as being "oppressive and more in the form of a fishing expedition" and requested greater particulars. The Board recognized the substantial nature of its powers, but also reflected that those powers must be exercised "in a very circumspect manner":

A *subpoena duces tecum* cannot be used as an instrument to harass or to annoy unreasonably an opponent; (see *René v. Carling Export Brewing Co.* (1927), 61 O.L.R. 495; *Clemens v. Crown Trust Co.*, [1953] O.R. 87 at p. 94, [1952] O.W.N. 434; and *Brittain Steel Fabricators Ltd. v. Amiable* (1967), 64 D.L.R. (2d) 663 (B.C.)). ...Furthermore, although the limits of this principle are vague, a *subpoena duces tecum* should not be used "for the purposes of fishing, i.e., endeavouring, not to

peut aider à préparer les affaires, à cerner les questions ou à faciliter un règlement devrait être encouragé. En règle générale, la divulgation avant l'audience sera utile en ce sens et devrait avoir lieu chaque fois que c'est possible. En fait, les parties divulguent normalement l'information qui peut leur être utile précisément pour ces raisons

Toutefois, lorsque la divulgation est contestée, il y a lieu de tenir compte des facteurs suivants. Premièrement, on doit pouvoir soutenir la pertinence des renseignements demandés. Deuxièmement, les renseignements demandés doivent être précisés pour qu'on ne conteste pas ce qui est désiré. Troisièmement, le conseil d'arbitrage doit être convaincu que les renseignements ne sont pas demandés dans le contexte d'une «recherche à l'aveuglette». Quatrièmement, il doit y avoir un lien clair entre les renseignements demandés et les positions qui sont en litige à l'audience. De plus, le conseil doit être convaincu que la divulgation ne causera pas un préjudice indu.

(page 167; traduction)

[26] Dans *Canadian Broadcasting Corp.*, [1998] C.L.A.D. no. 301 (Bendel) (QuickLaw), le syndicat a tenté d'obtenir, par voie d'assignation, les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration, des notes de service internes ainsi que d'autres documents «dont on peut soutenir la pertinence». L'arbitre Bendel a adopté une approche de la jurisprudence pleine de bon sens, affirmant que, bien qu'on puisse en soutenir la pertinence, il n'y a pas lieu d'ordonner la divulgation si la valeur probante des documents sera probablement minime et si l'exécution de l'assignation risque d'être indûment préjudiciable.

[27] Dans *The Becker Milk Company Limited*, [1974] OLRB Rep. Oct. 732, une décision qui remonte à plusieurs années, la CRTO a examiné ensemble deux plaintes, et les conclusions auxquelles elle est arrivée sont encore largement citées aujourd'hui. Dans cette affaire, qui concernait la portée d'une assignation, l'employeur s'est opposé au volume de documents demandés, qu'il jugeait «oppressant et s'inscrivant davantage dans une recherche à l'aveuglette», et il a demandé plus de précisions. La Commission a reconnu la nature substantielle de ses pouvoirs, mais elle a ajouté qu'elle devait exercer ces pouvoirs «avec circonspection»:

Une assignation à produire des pièces ne peut servir d'instrument pour harceler ou pour importuner déraisonnablement un opposant (voir *René v. Carling Export Brewing Co.* (1927), 61 O.L.R. 495; *Clemens v. Crown Trust Co.*, [1953] O.R. 87, à la p. 94, [1952] O.W.N. 434; et *Brittain Steel Fabricators Ltd. v. Amiable* (1967), 64 D.L.R. (2d) 663 (C.-B.))... De plus, bien que les limites de ce principe soient vagues, une assignation à produire des pièces ne devrait pas



obtain evidence to support [a] case, but to discover whether [one] has a case at all"; (see *The Commissioner for Railways v. Small*, *supra*, at p. 575; *Hennessey v. Wright* 24 O.B.D. 445 at 448; *Griebart v. Morris*, [1920] 1 K.B. 659 at 666). And finally, a *subpoena* to a party will be set aside as abusive if great numbers of documents are called for and it appears that they are not sufficiently relevant; (see *Steele v. Savory* [1891] W.N. 195).

(page 735)

[28] From these awards flow the following principles, which may be suitably applied to the present case.

1. Requests for production are not automatic and must be assessed in each case.
2. The information requested must be arguably relevant to the issue to be decided.
3. The request must be sufficiently particularized so that the person on whom it is served can readily determine the nature of the request, the documents sought, the relevant time-frame and the content.
4. The production must not be in the nature of a fishing expedition; that is, the production must assist a complainant in uncovering something to support its existing case.
5. The applicant must demonstrate a probative nexus between its positions in the dispute and the material being requested.
6. The prejudicial aspect of introducing the evidence must not outweigh the probative value of the evidence itself, regardless of any possible "confidential" aspect of the document.

[29] In light of these principles, the Board will adopt a pragmatic approach to the production of documents based on the balance of interests to be struck in these matters. While it is recognized that there will always be some "discovering" in material produced as a result of a summons, this should not be interpreted as a bottomless well, which can be accessed without restraint. Since the introduction of computerized business records, parties to litigation have come to expect that all information can be reproduced at any time, in any format and in limitless quantities. While

être utilisée «aux fins d'une recherche à l'aveuglette, c'est-à-dire non pas en vue d'obtenir des éléments de preuve à l'appui d'une affaire, mais dans le but de découvrir si l'on peut au départ prouver ses prétentions» (voir *The Commissioner for Railways v. Small*, précité, à la p. 575; *Hennessey v. Wright*, 24 O.B.D. 445, à la p. 448; *Griebart v. Morris*, [1920] 1 K.B. 659, à la p. 666). Enfin, l'assignation adressée à une partie sera annulée parce qu'elle est abusive si l'on demande la production d'un grand nombre de documents et que ceux-ci ne semblent pas suffisamment pertinents (voir *Steele v. Savory*, [1891] W.N. 195).

(page 735; traduction)

[28] Il découle de ces décisions les principes suivants que l'on peut appliquer à bon escient en l'espèce.

1. Il n'est pas acquiescé systématiquement à une demande de production de documents, chaque demande devant être évaluée au mérite.
2. On doit pouvoir soutenir la pertinence des renseignements demandés à la question à trancher.
3. La demande doit être suffisamment précise pour que la personne à qui elle s'adresse puisse facilement déterminer la nature de celle-ci, les documents demandés, le délai pertinent et le contenu.
4. L'objet de la demande ne doit pas équivaloir à une recherche à l'aveuglette, autrement dit, les pièces à produire doivent aider le plaignant à découvrir quelque chose servant à étayer sa cause.
5. Le requérant doit démontrer un lien probant entre ses positions en litige et les pièces demandées.
6. Le fait de produire les éléments de preuve ne doit pas comporter un aspect préjudiciable qui l'emporte sur la valeur probante de cette preuve, quelle que soit la nature «confidentielle» possible du document.

[29] À la lumière de ces principes, le Conseil adoptera une approche pragmatique en ce qui a trait à la production de documents fondée sur l'équilibre que l'on doit établir entre les intérêts des parties en pareilles circonstances. S'il est vrai que l'on «découvrira» toujours certaines choses dans les pièces produites à la suite d'une assignation, il ne faut pas interpréter cela comme un puits sans fond, dont l'accès est sans restriction. Depuis l'introduction des documents commerciaux informatisés, les parties à un litige en sont venues à s'attendre à ce qu'on puisse reproduire

computerization may facilitate record keeping, this does not translate in all information becoming available for disclosure. The Board will assess the competing interests of the parties against the proper disposition of the case. In evaluating the competing interests, the Board will be inspired by the principles set out above. It will be particularly mindful of the prejudice that may be caused by ordering the wholesale production of sensitive business records and weigh the probative value of the production against the labour relations interest in disposing of the case. Even if the business records are to be admitted on a confidential basis, the applicant still has the onus of establishing a *prima facie* case that the material has some bearing on the case it seeks to put forward and that its value outweighs the prejudice to the respondent. Absent this probative value, these documents will not be ordered disclosed.

[30] In this matter, the first issue to be decided is whether the disclosure is arguably relevant. The applicant has already received the edited minutes of the Board of Directors' meetings from the respondents. The issue therefore becomes whether the edited portion should also be produced. The applicant's argument rests on the fact that since it received the four connector airlines' "lightly" edited minutes, this should be sufficient to have access to similar Air Canada material. While there is no doubt that certain excerpts taken from Air Canada's materials may whet ALPA's appetite for more information, this does not of itself satisfy the test that the edited information is arguably relevant to the case at hand.

[31] By their very nature, the minutes of the Human Resources and Compensation Sub-Committee meetings are arguably relevant, but will be excluded by application of some of the other principles discussed.

[32] One of the other principles is that the material requested must be particularized. In the case of the minutes of the Board of Directors' meetings, ALPA has had the edited information as far back as 1996 and has

l'information à tout moment, sous toute forme et en quantités illimitées. Bien que l'informatisation puisse faciliter la tenue des dossiers, cela ne veut pas dire que tous les renseignements deviennent divulguables. Le Conseil appréciera les intérêts opposés des parties à la lumière du règlement équitable de l'affaire. Dans son évaluation des intérêts opposés, le Conseil s'inspirera des principes énoncés ci-dessus. Il portera une attention particulière au préjudice qui peut être causé en ordonnant à une partie de produire en masse des documents commerciaux de nature délicate et soupèsera la valeur probante que revêtent les documents à produire en fonction des intérêts à respecter sur le plan des relations de travail en vue du règlement de l'affaire. Même si les documents commerciaux doivent être admis à titre confidentiel, il incombe néanmoins au requérant d'établir *prima facie* que les documents ont un lien avec la preuve qu'il tente d'établir et que leur valeur l'emporte sur le préjudice qui est causé à l'intimée. Si cette valeur probante n'est pas établie, le Conseil n'ordonnera pas la divulgation de ces documents.

[30] En l'espèce, la première question à trancher est celle de savoir si l'on peut soutenir la pertinence de divulguer les documents demandés. La requérante a déjà reçu des intimés les procès-verbaux épurés des réunions du conseil d'administration. La question est donc maintenant de savoir s'il y a lieu de produire également la partie qui a été retranchée. L'argument de la requérante repose sur le fait que puisqu'elle a reçu les procès-verbaux «légèrement» épurés des quatre transporteurs correspondants, cela devrait suffire pour qu'elle ait accès aux documents semblables d'Air Canada. Il ne fait aucun doute que certains extraits provenant des documents d'Air Canada ont pu stimuler le désir de l'ALPA d'obtenir plus d'information, mais en soi cela ne satisfait pas au critère voulant que l'on puisse soutenir la pertinence de l'information épurée en l'espèce.

[31] De par leur nature, on peut soutenir la pertinence des procès-verbaux du sous-comité chargé des ressources humaines et de la rémunération, mais ces procès-verbaux seront exclus par l'application de certains des autres principes discutés.

[32] Selon un des autres principes, les pièces demandées doivent être précisées. Dans le cas des procès-verbaux des réunions du conseil d'administration, l'ALPA a pu obtenir l'information



received further disclosure up to April 2, 1997 without any previous objection. Yet it is only now, at the end of its case, that the applicant realizes that there is perhaps further information up to the present date that might be helpful to its case. The request for these minutes has been sufficiently particularized. In the Board's view, the material should be limited in time to information up to the date of the summons *duces tecum*. The material provided by the respondent has adequately responded to the request in the original summons. Since the respondent has already produced further material to April 2, 1997, this will also be allowed.

[33] In the case of the minutes of the Human Resources and Compensation Sub-Committee meetings, these were clearly not the subject of the original summons *duces tecum*. Furthermore, by the applicant's own admission, the existence of these minutes only came to its attention at the time of Mr. Garrett's testimony. The Board agrees that the request for the production of these minutes is untimely since they could have been requested through a separate summons *duces tecum* while Mr. Garrett was testifying. The Board considers that the applicant had ample notice and opportunity to request this information and, by acting as it did, it lost this opportunity.

[34] Another principle is that the Board must be satisfied that ALPA's requests are not in the nature of a fishing expedition. ALPA has had ample time to put forth its evidence, to call witnesses and to produce documents as well as to file written submissions. Over 60 hearing days have been devoted to the applicant's case, including lengthy hearings into motions and objections. It is fair to say that thousands of pages of documents have been filed by the applicant with the Board. Yet it is not satisfied. The purpose of a summons *duces tecum* is to acquire relevant information that is not otherwise available and the Board has already exercised a great deal of latitude. To reiterate arbitrator Picher in *Bell Canada, supra*, production is not intended to enable a complainant to determine whether it has a case or that it might uncover something to support its allegations, but to support the case it has set before the Board. It seems that at this late stage, the applicant should have already gathered the evidence necessary to complete its case. The further requests for unedited material from the minutes of the

épurée remontant jusqu'en 1996 et on lui a divulgué d'autres renseignements allant jusqu'au 2 avril 1997 sans objection antérieure. Or, ce n'est que maintenant, à la fin de sa preuve, que la requérante se rend compte qu'il existe peut-être d'autres renseignements jusqu'à ce jour qui pourraient lui être utiles. La demande concernant ces procès-verbaux a été suffisamment détaillée. Selon le Conseil, les pièces à produire doivent se limiter à l'information existant à la date de l'assignation. Les pièces produites par l'intimée ont répondu adéquatement à la demande visée par l'assignation initiale. Puisque l'intimée a déjà produit d'autres pièces jusqu'au 2 avril 1997, cette partie de la demande est donc également accueillie.

[33] En ce qui concerne les procès-verbaux des réunions du sous-comité chargé des ressources humaines et de la rémunération, ceux-ci n'ont manifestement pas fait l'objet de l'assignation initiale. De plus, du propre aveu de la requérante, celle-ci n'a appris l'existence de ces procès-verbaux que lors du témoignage de M. Garrett. Le Conseil convient que la demande visant la production de ces procès-verbaux est irrecevable puisqu'on aurait pu le demander au moyen d'une assignation distincte pendant que M. Garrett témoignait. Le Conseil estime que la requérante avait tout le temps voulu et la possibilité de demander ces renseignements et que, en agissant comme elle l'a fait, elle a manqué cette occasion.

[34] Selon un autre principe, le Conseil doit être convaincu que les demandes de l'ALPA n'équivalent pas à une recherche à l'aveuglette. L'ALPA a eu amplement le temps pour présenter sa preuve, citer des témoins et produire des documents, ainsi que pour présenter des observations écrites. Plus de 60 jours d'audience ont été consacrés à la preuve de la requérante, y compris de longues audiences concernant diverses requêtes et objections. Il est juste d'affirmer que des milliers de pages de documents ont été déposées auprès du Conseil par la requérante. Or, celle-ci n'est toujours pas satisfaite. L'objet d'une assignation à produire des pièces est d'obtenir des renseignements pertinents qu'on ne peut se procurer autrement, et le Conseil a déjà fait preuve d'une grande latitude. Pour réitérer les propos de l'arbitre Picher dans *Bell Canada, précitée*, l'autorisation de produire des documents ne vise pas à permettre à une partie plaignante de déterminer s'il existe des preuves à l'appui de ses prétentions ou de découvrir quelque chose qui pourrait soutenir ses allégations, mais

meetings of the Board of Directors and the Human Resources and Compensation Sub-Committee cannot be sustained.

[35] Additionally, this panel agrees with the previous panel's ruling that the evidence to be heard must be capped at some point in time (*Air Canada et al.*, August 6, 1997 (CLRB LD 1720), at page 6). Otherwise, this matter becomes virtually impossible for the parties to prepare and offer a full and reasonable defence, and for the panel to properly adjudicate.

[36] The principle requiring a clear nexus has also not been met. The applicant must demonstrate sufficient connection between its claim and the material being requested. At most, the applicant has demonstrated peripheral relevance insofar as it has obtained the minutes of the connector airlines. No arguments are being proffered to suggest that if additional specific information was made available to the applicant, it would be produced as part of its evidence and would be of assistance to the Board. Given the time and expense of further reviewing and editing documents already produced some time ago and, in the absence of a probative nexus between the information being sought and the issue to be decided, it would be inappropriate to allow the applicant broad access to the requested Air Canada documents.

[37] Finally, with respect to undue prejudice, Air Canada argued that the information concerning matters of executive compensation, severance arrangements, stock options, pension matters and internal dealings with trade unions is not relevant to these proceedings. The Board agrees that these issues are of no concern to ALPA and do not forward its case.

[38] Accordingly, the applicant's motions for the production of the unedited minutes of the meetings of the Board of Directors and the Human Resources and Compensation Sub-Committee are denied. Furthermore, any document or series of documents that have been ordered to be produced are to be capped as of April 2, 1997.

d'étayer la preuve qu'elle a établie devant le Conseil. À ce stade avancé de la procédure, semble-t-il, la requérante devrait déjà avoir recueilli les éléments nécessaires pour terminer sa preuve. Les dernières demandes en vue d'obtenir les procès-verbaux non épurés des réunions du conseil d'administration et du sous-comité chargé des ressources humaines et de la rémunération ne peuvent être accueillies.

[35] De plus, le présent banc souscrit à la décision du banc antérieur selon laquelle la preuve à entendre doit être limitée à une date précise (*Air Canada et autres*, 6 août 1997 (CCRT LD 1720), à la page 6). Autrement, il devient pratiquement impossible pour les parties de préparer leur preuve et de présenter une défense entière et raisonnable, et pour le Conseil de rendre une décision judicieuse.

[36] Il n'a pas non plus été satisfait au principe exigeant l'existence d'un lien clair. La requérante doit montrer qu'il existe un lien suffisant entre sa prétention et les pièces demandées. Au mieux, la requérante a démontré la pertinence secondaire en ce sens qu'elle a obtenu les procès-verbaux des transporteurs correspondants. Aucun argument n'a été avancé comme quoi si la requérante disposait de renseignements additionnels précis elle les produirait dans le cadre de sa preuve et le Conseil en bénéficierait. Étant donné le temps et les frais que nécessiteraient un nouvel examen et la révision des documents déjà produits il y a un certain temps, et en l'absence d'un lien probant entre l'information demandée et la question à trancher, il serait inapproprié d'autoriser la requérante à avoir accès largement aux documents d'Air Canada demandés.

[37] Enfin, en ce qui concerne le préjudice indu, Air Canada soutient que l'information concernant la rémunération des cadres, les dispositions relatives aux indemnités de départ, les options sur actions, les questions relatives aux pensions et les rapports internes avec les syndicats n'est pas pertinente en l'espèce. Le Conseil convient que ces questions ne concernent pas l'ALPA et n'apportent rien à sa preuve.

[38] Par conséquent, les requêtes de la requérante pour la production des procès-verbaux non épurés des réunions du conseil d'administration et du sous-comité chargé des ressources humaines et de la rémunération sont rejetées. De plus, tout document ou toute série de documents qu'on a ordonné à l'intimée de produire se limitent à ceux établis au 2 avril 1997.

[39] This is an interim order under section 19.1 of the Code.

---

#### CASES CITED

*Becker Milk Company Limited (The)*, [1974] OLRB Rep. Oct. 732

*Bell Canada and Communications Workers of Canada (Re)* (1980), 25 L.A.C. (2d) 200 (Picher)

*Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Re)* (1992), 27 L.A.C. (4th) 178 (Swan)

*Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Re)* (1994), 43 L.A.C. (4th) 285 (Burkett)

*Canadian Broadcasting Corp.*, [1998] C.L.A.D. no. 301

*Canadian Broadcasting Corp. and C.U.P.E. (Broadcast Council) (Re)* (1991), 23 L.A.C. (4th) 63 (Thorne)

*Cariboo College*, [1982] 1 Can LRBR 445 (B.C.)

*Grey Bruce Regional Health Centre and O.P.S.E.U., Loc. 235 (Re)* (1997), 65 L.A.C. (4th) 250 (Murray)

*West Park Hospital and O.N.A. (Re)* (1993), 37 L.A.C. (4th) 160 (Knopf)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 18; 19.1; 35

[39] Il s'agit ici d'une ordonnance provisoire rendue en vertu de l'article 19.1 du Code.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Becker Milk Company Limited (The)*, [1974] OLRB Rep. Oct. 732

*Bell Canada and Communications Workers of Canada (Re)* (1980), 25 L.A.C. (2d) 200 (Picher)

*Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Re)* (1992), 27 L.A.C. (4th) 178 (Swan)

*Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Re)* (1994), 43 L.A.C. (4th) 285 (Burkett)

*Canadian Broadcasting Corp.*, [1998] C.L.A.D. no. 301

*Canadian Broadcasting Corp. and C.U.P.E. (Broadcast Council) (Re)* (1991), 23 L.A.C. (4th) 63 (Thorne)

*Cariboo College*, [1982] 1 Can LRBR 445 (C.-B.)

*Grey Bruce Regional Health Centre and O.P.S.E.U., Loc. 235 (Re)* (1997), 65 L.A.C. (4th) 250 (Murray)

*West Park Hospital and O.N.A. (Re)* (1993), 37 L.A.C. (4th) 160 (Knopf)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 18; 19.1; 35



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 1-99*

## Reasons for decision

Transport and Allied Workers Union, Local 855,  
 affiliated with the International Brotherhood of  
 Teamsters,  
*applicant,*  
*and*  
 Day & Ross Nfld. Limited,  
*employer,*  
*and*  
 Day & Ross Inc.,  
*intervenor.*

*CITED AS:* Day & Ross Nfld. Limited

Board File: 18343

Decision no. 4  
 March 12, 1999

Application pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Constitutional jurisdiction - Road transportation - Based on the common management, control and direction and functional integration test developed by the Supreme Court of Canada, the Board concluded that a pick-up and delivery business, operating within provincial boundaries, formed a single indivisible federal undertaking with its parent company, which operates an interprovincial transportation undertaking and national courier service - The Board held that the employer therefore falls under federal jurisdiction - Consequently, the Board had constitutional jurisdiction to deal with the application for certification filed by the applicant.

Certification - Bargaining unit - Appropriateness - Practice and procedure - The Board found that a unit comprised of city owner-operators and city drivers was appropriate for collective bargaining - The following factors were taken into consideration: the primary functions of the city drivers; the nature of the operations and the conditions under which they operate; the different means of compensation; the absence of significant intermingling between city and

## Motifs de décision

Section locale 855 (Transport and Allied Workers Union), affiliée à la Fraternité internationale des Teamsters,  
*requérante,*  
*et*  
 Day & Ross Nfld. Limited,  
*employeur,*  
*et*  
 Day & Ross Inc.,  
*intervenante.*

*CITÉ:* Day & Ross Nfld. Limited

Dossier du Conseil: 18343

Décision n° 4  
 le 12 mars 1999

Demande fondée sur l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Compétence constitutionnelle - Transport routier - Se fondant sur le critère de gestion, direction et contrôle communs et d'intégration fonctionnelle tel qu'il a été élaboré par la Cour suprême du Canada, le Conseil a conclu qu'une entreprise de ramassage et de livraison, exploitée à l'intérieur des frontières provinciales, constituait une entreprise unique et indivisible avec sa société mère, laquelle exploite une entreprise de transport interprovincial et un service national de messageries - Le Conseil a jugé que l'employeur relevait donc de la compétence fédérale - Par conséquent, le Conseil avait la compétence constitutionnelle pour statuer sur la demande d'accréditation présentée par le requérant.

Accréditation - Unité de négociation - Habileté à négocier - Pratique et procédure - Le Conseil a jugé qu'une unité composée de propriétaires-exploitants et de conducteurs de ville était habile à négocier collectivement - Les facteurs suivants ont été pris en considération: les principales fonctions des conducteurs de ville; la nature de leurs activités et leurs conditions de travail; les différents modes de rémunération; le fait qu'il n'y a pas véritablement d'intégration des

linehaul drivers; and the community of interest among the city drivers - Application for certification granted.

The Board was composed of Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair, and Mr. Michael Eayrs and Ms. Roza Aronovitch, Members.

### Appearances

Mr. Stuart A. Morris, for the applicant;  
Mr. Martin K. Denyes and Mr. David Corbett, for the employer; and  
Mr. John F. Roil, Q.C., for the intervenor.

These reasons for decision were written by Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair.

## I

### Background

[1] This decision deals with the Board's constitutional jurisdiction to entertain an application for certification filed pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code* on September 25, 1997 by the Transport and Allied Workers Union, Local 855, affiliated with the International Brotherhood of Teamsters (the "Union").

[2] The employer, Day & Ross Nfld. Limited, opposed the application on the ground that the Board lacks the constitutional jurisdiction to regulate its labour relations. The employer argued that its business, in accordance with its licensing entitlements, operates only in Newfoundland and that its activities fall within the jurisdiction of the province. In addition, Day & Ross Nfld. Limited contested the appropriateness of the bargaining unit sought by the Union composed of city owner-operators and city drivers. It proposed a unit that would encompass all of its drivers employed in the province.

[3] The Board heard evidence and the parties' submissions pertaining to the constitutional issue at a public hearing held on January 21, 22 and 23, 1998 and on March 3, 4, 5 and 6, 1998, in St. John's, Newfoundland. The Board subsequently determined that it had the constitutional jurisdiction to entertain this application, and certified the union. The Board

conducteurs de ville et conducteurs de camions longue distance; et la communauté d'intérêts entre les conducteurs de ville - Demande d'accréditation accordée.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente, ainsi que de M. Michael Eayrs et de M<sup>e</sup> Roza Aronovitch, Membres.

### Ont comparu

M<sup>e</sup> Stuart A. Morris, pour la requérante;  
M<sup>es</sup> Martin K. Denyes et David Corbett, pour l'employeur; et  
M<sup>e</sup> John F. Roil, c.r., pour l'intervenante.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente.

## I

### Contexte

[1] La présente décision porte sur la compétence constitutionnelle du Conseil de statuer sur une demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail* le 25 septembre 1997 par la section locale 855 (Transport and Allied Workers Union), affiliée à la Fraternité internationale des Teamsters (le «syndicat»).

[2] L'employeur, Day & Ross Nfld. Limited, a contesté la demande au motif que le Conseil n'a pas la compétence constitutionnelle pour régler ses relations de travail. Il a prétendu que, conformément aux droits que lui confère son permis, il fait affaire uniquement à Terre-Neuve et que ses activités relèvent de la compétence de la province. En outre, Day & Ross Nfld. Limited a contesté l'habileté à négocier collectivement de l'unité proposée par le syndicat, qui est composée de propriétaires-exploitants et de conducteurs de ville. L'employeur a proposé une unité qui engloberait tous ses conducteurs travaillant dans la province.

[3] Le Conseil a entendu les témoignages et les arguments des parties sur la question de sa compétence constitutionnelle lors d'une audience publique tenue les 21, 22 et 23 janvier 1998 ainsi que les 3, 4, 5 et 6 mars 1998 à St. John's (Terre-Neuve). Après avoir déterminé qu'il avait la compétence constitutionnelle pour statuer sur la demande, le Conseil a accrédité le

advised the parties as to its determination in a decision dated May 1, 1998, with reasons to follow. These are the reasons.

## II

### Facts

[4] Day & Ross Nfld. Limited, a wholly-owned subsidiary of Day & Ross Inc., operates a pick-up and delivery business in the province of Newfoundland. Currently, it has seven terminals on the island: Clarenville, Marystown, Grand Falls, Corner Brook, St. Anthony, Port-aux-Basques and Mount Pearl in St. John's.

[5] Day & Ross Inc. operates an interprovincial transportation undertaking and a national courier service under the trade name "Sameday Right-O-Way" (Sameday). It transports truckload and less-than-truckload general freight and has terminals across Canada in all provinces except that of Newfoundland.

[6] Approximately 60% of Day & Ross Nfld. Limited's total revenue is generated from transporting inbound and outbound freight for Day & Ross Inc. The remaining 40% is generated from transporting freight within the province of Newfoundland.

[7] The employer, in support of its position that its operations fall under provincial jurisdiction, explained how it operates. Day & Ross Nfld. Limited's general freight operations do not extend beyond the province of Newfoundland, nor does the company hold an extraprovincial licence to carry out such activities. The company's drivers and tractors do not leave the province with freight except on very rare occasions, while Day & Ross Inc. drivers and tractors do not travel to Newfoundland. The process for transporting inbound and outbound freight is described by the employer as follows.

[8] Day & Ross Inc. freight destined for Newfoundland is hauled by its drivers or brokers, on trailers bound for North Sydney, Nova Scotia, which are then turned over to Marine Atlantic. The trailers are loaded onto the ferries and transported to Port-aux-Basques, Newfoundland; they are then offloaded by Marine

syndicat. Il a communiqué sa décision aux parties le 1<sup>er</sup> mai 1998 en précisant que les motifs allaient suivre. Ces motifs sont exposés ci-dessous.

## II

### Les faits

[4] Day & Ross Nfld. Limited, une filiale en propriété exclusive de Day & Ross Inc., exploite une entreprise de ramassage et de livraison dans la province de Terre-Neuve. Elle a actuellement sept terminus dans l'île: Clarenville, Marystown, Grand Falls, Corner Brook, St. Anthony, Port-aux-Basques et Mount Pearl à St. John's.

[5] Day & Ross Inc. exploite une entreprise de transport interprovincial et un service national de messageries sous la raison sociale «Sameday Right-O-Way» (Sameday). Elle fait le transport de chargements complets et de chargements partiels de marchandises générales; elle a des terminus dans toutes les provinces du Canada, sauf à Terre-Neuve.

[6] Environ 60 % des recettes totales de Day & Ross Nfld. Limited proviennent du transport de marchandises à destination et en provenance de Terre-Neuve pour Day & Ross Inc. Le reste des recettes (40 %) proviennent du transport de marchandises dans la province de Terre-Neuve.

[7] Pour étayer sa position selon laquelle l'entreprise relève de la compétence provinciale, l'employeur en a décrit le fonctionnement. Les activités de transport de marchandises générales de Day & Ross Nfld. Limited ne dépassent pas les frontières de la province de Terre-Neuve, l'entreprise ne détenant pas de permis de transport extraprovincial. Les conducteurs et les tracteurs de l'entreprise ne transportent pas de marchandises à l'extérieur de la province, sauf en de très rares occasions, tandis que les conducteurs et les tracteurs de Day & Ross Inc. ne vont pas à Terre-Neuve. L'employeur a décrit comme suit ses activités de transport de marchandises en provenance et à destination de Terre-Neuve.

[8] La marchandise de Day & Ross Inc. à destination de Terre-Neuve est transportée par ses conducteurs ou des propriétaires-exploitants à bord de remorques qui prennent la direction de North Sydney (Nouvelle-Écosse) et sont ensuite remises à Marine Atlantic. Les remorques sont alors chargées sur des



Atlantic and moved to a holding area. Linehaul brokers, under contract to Day & Ross Nfld. Limited, pick up the trailers and haul them to Day & Ross Nfld. Limited terminals across the province or make deliveries directly to customers.

[9] Day & Ross Inc. outbound freight picked up on the island and destined for the mainland is sorted at Day & Ross Nfld. Limited facilities and loaded onto trailers. The trailers are hauled to Port-aux-Basques by Day & Ross Nfld. Limited and are turned over to Marine Atlantic, which transfers them to North Sydney, Nova Scotia. At this point, the trailers are picked up by Day & Ross Inc. drivers.

[10] Additional freight arrives from the mainland via Oceanex (a freight ocean carrier that operates from Montréal and from Halifax to St. John's), is loaded in the ports of Halifax and Montréal, and delivered to St. John's. Oceanex freight shipped from Montréal arrives by container while Oceanex freight shipped from Halifax arrives on Day & Ross Inc. trailers. Once the freight arrives in St. John's, the container cargo is delivered, by Oceanex, to Day & Ross Nfld. Limited Mount Pearl terminal. Trailers shipped via Oceanex are picked up by Day & Ross Nfld. Limited employees.

[11] All linehaul trailers used in Newfoundland for both interprovincial and intraprovincial services are owned by Day & Ross Inc. The linehaul trailers are used by both companies and are regularly rotated off the island so they can be serviced by Day & Ross Inc. The employer arranges for any necessary repairs in Newfoundland and the repairs are charged back to Day & Ross Inc. Both companies entered into an interline agreement according to which all inbound and outbound revenues for Newfoundland are split on a 50/50 basis between them. This agreement also takes into account linehaul expenses. On average, Day & Ross Nfld. Limited pays Day & Ross Inc. \$600,000 per month for the use of Day & Ross Inc. linehaul trailers.

traversiers et transportées jusqu'à Port-aux-Basques (Terre-Neuve); elles sont ensuite déchargées par Marine Atlantique qui les dépose dans une aire d'attente. Des propriétaires-exploitants faisant du transport longue distance qui travaillent à contrat pour Day & Ross Nfld. Limited les ramassent et les emmènent ensuite aux divers terminus de Day & Ross Nfld. Limited dans la province ou font les livraisons directement aux clients.

[9] La marchandise de Day & Ross Inc. ramassée dans l'île à destination du continent est triée par Day & Ross Nfld. Limited puis chargée dans des remorques. Ces dernières sont ensuite transportées par Day & Ross Nfld. Limited à Port-aux-Basques où elles sont remises à Marine Atlantique qui les emmène à North Sydney (Nouvelle-Écosse). Elles sont alors prises en charge par les conducteurs de Day & Ross Inc.

[10] D'autres marchandises arrivant du continent par Oceanex (transporteur maritime de marchandises qui fait le transport de Montréal et de Halifax jusqu'à St. John's) sont chargées dans les ports de Halifax et de Montréal, puis livrées à St. John's; la marchandise en provenance de Montréal est livrée dans des conteneurs tandis que celle en provenance de Halifax est livrée dans des remorques appartenant à Day & Ross Inc. Une fois à St. John's, les conteneurs sont livrés par Oceanex au terminus Mount Pearl de Day & Ross Nfld. Limited. Des employés de Day & Ross Nfld. Limited prennent livraison des remorques expédiées par Oceanex.

[11] Toutes les remorques servant au transport longue distance utilisées à Terre-Neuve pour le transport interprovincial et intraprovincial appartiennent à Day & Ross Inc. Les deux entreprises utilisent les remorques qui, par rotation, sont régulièrement envoyées sur le continent en vue de leur entretien mécanique par Day & Ross Inc. L'employeur fait faire les réparations nécessaires à Terre-Neuve et envoie la facture à Day & Ross Inc. Les deux entreprises ont conclu un accord intercompagnies en vertu duquel elles se partagent à parts égales la totalité des recettes du transport des marchandises à destination et en provenance de Terre-Neuve. Cet accord tient également compte des frais de transport longue distance. Day & Ross Nfld. Limited verse 600 000 \$ par mois en moyenne à Day & Ross Inc. pour l'utilisation des remorques servant au transport longue distance de Day & Ross Inc.

[12] The employer, Day & Ross Nfld. Limited, owns or leases all the straight trucks or tractors in service in Newfoundland from owner-operators. In addition, the employer owns some flat-bed trailers and some 28-foot trailers that are used mainly for local service.

[13] The employer's management structure is comprised of three terminal managers, one in St. John's, one in Corner Brook and one in Grand Falls, all of who report to the president of Day & Ross Nfld. Limited. He in turn reports to the president and chief operating officer of Day & Ross Inc. The employer has an accounts receivable department and a pricing department, which sets the prices for freight transportation within Newfoundland. However, all other services, such as human resources and financial services, are provided through either Day & Ross Inc. or Day & Ross Transportation Group. McCain provides computer services to all the companies in the McCain group and charges fees according to the services rendered.

[14] In Newfoundland, Day & Ross Nfld. Limited also operates "Sameday Right-O-Way", which is a national courier business and operates as a division of Day & Ross Inc. At Day & Ross Nfld. Limited, the Sameday operations manager, Robert Blake, reports to the St. John's terminal manager, Glenn Newhook, who in turn reports to the president of Day & Ross Nfld. Limited. Approximately half of the Sameday business in Newfoundland consists of intraprovincial shipments; the other half is comprised of interprovincial shipments. All intraprovincial parcels and 75% of the interprovincial shipments are transported by truck, while 25% of the interprovincial shipments arrive and depart Newfoundland by air. Air transportation is provided by independent air carriers and is shared by Sameday and several courier companies. Revenue from interprovincial shipments is shared between the two companies on a 50/50 basis, in the same manner as general freight. It is Day & Ross Inc., however, that sets Sameday's rates.

[12] L'employeur, Day & Ross Nfld. Limited, est propriétaire des camions porteurs et des tracteurs utilisés à Terre-Neuve ou il les loue de propriétaires-exploitants. Il est également propriétaire de semi-remorques à plateau et de remorques de 28 pieds qui sont essentiellement utilisées pour les livraisons locales.

[13] Selon la structure organisationnelle de l'employeur, trois directeurs de terminus situés respectivement à St. John's, à Corner Brook et à Grand Falls relèvent du président de Day & Ross Nfld. Limited, qui relève du président-directeur général de Day & Ross Inc. L'employeur est doté d'un service des comptes débiteurs et d'un service de tarification, lequel détermine les tarifs de transport de la marchandise dans la province de Terre-Neuve. Toutefois, tous les autres services tels que les services des ressources humaines et des finances sont assurés par Day & Ross Inc. ou Day & Ross Transportation Group. McCain fournit les services d'informatique à toutes les entreprises du groupe McCain et facture ces services.

[14] À Terre-Neuve, Day & Ross Nfld. Limited exploite également «Sameday Right-O-Way», une entreprise nationale de messageries qui est une division de Day & Ross Inc. Chez Day & Ross Nfld. Limited, le directeur de l'exploitation de Sameday, Robert Blake, relève du directeur du terminus de St. John's, Glenn Newhook, lequel relève du président de Day & Ross Nfld. Limited. Environ la moitié du chiffre d'affaires de Sameday est réalisé à Terre-Neuve et provient du transport intraprovincial; l'autre moitié provient du transport interprovincial. Tous les colis intraprovinciaux et 75 % des colis interprovinciaux sont transportés par camion, tandis que 25 % des colis interprovinciaux à destination et en provenance de Terre-Neuve sont transportés par avion. Le transport aérien est assuré par des transporteurs indépendants qui offrent leurs services à Sameday et à plusieurs entreprises de messageries. Les recettes provenant des expéditions interprovinciales sont partagées à parts égales entre les deux entreprises, de la même façon que les recettes provenant du transport de la marchandise générale. C'est Day & Ross Inc., toutefois, qui fixe les tarifs de Sameday.

### III

#### Beginning of Activities of Day & Ross Nfld. Limited

[15] Day & Ross Inc. began its hauling business in Newfoundland in the early 1960s. At that time Day & Ross Inc. was named Day & Ross Ltd. In 1968, Newfoundland regulated the province's trucking industry. Accordingly, Day & Ross Ltd. obtained a licence but the licence it acquired only gave it limited rights: it could bring a trailer load from the mainland and drop it off along the Trans Canada Highway in Newfoundland; it could pick up a load in the province of Newfoundland and bring it to the mainland. However, it could not haul freight between two points in Newfoundland, as for example from St. John's to locations across the island where most of the freight was destined. To achieve this, Day & Ross Ltd. needed an intraprovincial licence. In addition, it found that without the requisite operating authority allowing it to operate within the province, it was hauling many trailers back empty. It came to the conclusion that in order to service Newfoundland and to be more profitable, it had to purchase a provincial company that would use Day & Ross trailers to pick up freight, deliver it throughout the province and return back to the mainland with paying loads. It turned to Williams Transport Ltd. for this purpose.

[16] Williams Transport Ltd., at the time of its incorporation in 1966, was a family-run operation from Deer Lake. Its activities were primarily concentrated on the province's west coast. The company was acquired by Day & Ross Ltd. (now Day & Ross Inc.) in 1974. Its directors were: Joseph E. Palmer (president and also president of Day & Ross Ltd. at that time); Harrison McCain; Wallace McCain; and Rex LeDrew. They each held one share of Williams Transport Ltd. The rest of the shares were held by Day & Ross Ltd. The operations were managed by Sid Feasey, the terminal manager for Day & Ross Ltd. at the Québec City terminal, who was appointed as general manager.

[17] Soon after the acquisition took place, significant changes were made to Williams Transport Ltd. The head office was moved from Deer Lake to St. John's. The directors of Day & Ross Ltd. (now Day & Ross

### III

#### Début des activités de Day & Ross Nfld. Limited

[15] Day & Ross Inc. a commencé ses activités de transport à Terre-Neuve au début des années 1960. À ce moment-là, l'entreprise était exploitée sous la raison sociale Day & Ross Ltd. En 1968, Terre-Neuve a décidé de réglementer le secteur du transport routier. Par conséquent, Day & Ross Ltd. a obtenu un permis, mais celui-ci ne lui accordait que des droits limités: l'entreprise pouvait prendre un chargement en provenance du continent et le livrer quelque part le long de la route transcanadienne à Terre-Neuve; elle pouvait prendre un chargement à Terre-Neuve et le transporter sur le continent. Toutefois, elle ne pouvait pas transporter de marchandises entre deux points situés à Terre-Neuve, par exemple de St. John's à divers endroits de l'île où étaient destinées la plupart des marchandises. Elle avait besoin d'un permis intraprovincial pour ce faire. En outre, elle a constaté que, sans le permis requis pour exploiter son entreprise dans la province, beaucoup de remorques revenaient vides. Elle a conclu que pour faire affaire à Terre-Neuve et devenir plus rentable, elle devait faire l'acquisition d'une entreprise provinciale qui utiliserait les remorques de Day & Ross pour ramasser la marchandise, la livrer à divers endroits dans la province et retourner sur le continent avec des chargements utiles. Elle s'est donc tournée vers Williams Transport Ltd.

[16] Au moment de sa constitution en société en 1966, Williams Transport Ltd. était une entreprise familiale ayant son siège social à Deer Lake. Ses activités étaient surtout concentrées sur la côte ouest de la province. Day & Ross Ltd. (aujourd'hui Day & Ross Inc.) a fait l'acquisition de l'entreprise en 1974. Les administrateurs étaient: Joseph E. Palmer (président et également président de Day & Ross Ltd. à ce moment-là); Harrison McCain; Wallace McCain; et Rex LeDrew, qui détenaient chacun une action de Williams Transport Ltd. Le reste des actions étaient détenues par Day & Ross Ltd. La direction des activités de l'entreprise avait été confiée à Sid Feasey, directeur du terminus de Day & Ross Ltd. à Québec, qui a été nommé directeur général.

[17] Peu après l'acquisition, des changements importants ont été apportés à Williams Transport Ltd. Le siège social a été déménagé de Deer Lake à St. John's. Les directeurs de Day & Ross Ltd.



Inc.) then proceeded to change the name of Williams Transport Ltd. to Day & Ross Nfld. Limited. The company's fiscal year was changed to coincide with that of Day & Ross Inc. and other McCain's companies. In addition, the company transferred its extraprovincial licence to Day & Ross Ltd. (now Day & Ross Inc.), but kept its intraprovincial licence. This extraprovincial licence was of some added value since it carried authority that Day & Ross Ltd. (now Day & Ross Inc.) did not have, as for example, it provided the company with a licence to operate in one of the provinces for which it did not have operating authority, namely the province of Nova Scotia.

#### IV

#### Constitutional Jurisdiction

##### Relevant Provisions

[18] The Board's jurisdiction over the labour relations of a federal work, undertaking or business is described in section 4 of the *Code*:

4. This Part applies in respect of employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, in respect of the employers of all such employees in their relations with those employees and in respect of trade unions and employers' organizations composed of those employees or employers.

[19] The relevant definition of "federal work, undertaking or business" is set out in section 2 of the *Code* and is to the same effect as section 92(10) of the *Constitution Act, 1867*:

2.(b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province.

##### General Principles

[20] It is well established that labour relations fall within the province's exclusive jurisdiction (see section 92(13) of the *Constitution Act, 1867*, "Property and Civil Rights in the Province"; and *Toronto Electric Commissioners v. Snider and Others*, [1925] A.C. 396). By exception, labour relations come under federal jurisdiction if it is established that the work, undertaking or business is an integral part of

(maintenant Day & Ross Inc.) ont ensuite changé la raison sociale de Williams Transport Ltd. qui est devenue Day & Ross Nfld. Limited. L'exercice financier de l'entreprise a été changé pour correspondre à celui de Day & Ross Inc. et des autres entreprises du groupe McCain. En outre, l'entreprise a cédé son permis extraprovincial à Day & Ross Ltd. (maintenant Day & Ross Inc.), mais a gardé son permis intraprovincial. Le permis extraprovincial avait une certaine valeur ajoutée vu qu'il autorisait Day & Ross Ltd. (maintenant Day & Ross Inc.) de faire certaines choses qui lui étaient auparavant interdites, par exemple, faire affaire dans une province pour laquelle il n'avait pas de permis, soit la Nouvelle-Écosse.

#### IV

#### Compétence constitutionnelle

##### Dispositions pertinentes

[18] La compétence du Conseil sur les relations du travail des entreprises fédérales est décrite à l'article 4 du *Code*:

4. La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci.

[19] La définition pertinente de ce qui constitue des «entreprises fédérales» se trouve à l'article 2 du *Code*, qui a le même effet que le paragraphe 92(10) de la *Loi constitutionnelle de 1867*:

2.b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes.

##### Principes généraux

[20] Il est bien établi que les relations de travail relèvent de la compétence exclusive des provinces (voir le paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, «La propriété et les droits civils dans la province»; et *Toronto Electric Commissioners v. Snider and Others*, [1925] A.C. 396). À titre exceptionnel, les relations de travail relèvent de la compétence fédérale s'il est démontré que les installations, ouvrages ou

Parliament's competence in another area (see *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] S.C.R. 529; and *Construction Montcalm Inc. v. Minimum Wage Commission et al.*, [1979] 1 S.C.R. 754, at page 768).

[21] As stated in *United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112, there are two ways by which an enterprise such as Day & Ross Nfld. Limited may be found to fall within federal jurisdiction. It can be part of a single integrated federal enterprise or undertaking or an integral part of an existing federal enterprise or undertaking.

[22] In *Westcoast Energy Inc. v. Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322, the Supreme Court of Canada set out the applicable test to determine whether several operations constitute a single federal enterprise or undertaking. The issue in that case was whether the Westcoast mainline transmission pipelines, gathering pipelines and processing plants, including the proposed facilities, together constituted a single federal work or undertaking. The proposed pipeline and processing plant facilities were to be located entirely within the province of British Columbia. As a general principle, the Supreme Court affirmed that:

In order for several operations ... to be considered a single federal undertaking for the purposes of s. 92(10)(a), they must be functionally integrated and subject to common management, control and direction...

(page 325)

[23] The Supreme Court further stated that it was the overall degree of functional integration and common management, control and direction that had to be assessed. In addition to these factors, the Court provided examples of a number of other relevant factors. They include whether one aspect of a business is dedicated exclusively or primarily to the operation of the core interprovincial undertaking; whether the operations are under common ownership; whether the goods or services provided by one operation are for the sole benefit of the other operation and for its customers, or whether they are generally available.

entreprises constituent une partie intégrante d'un autre secteur d'activité relevant de la compétence du Parlement (voir *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] R.C.S. 529; et *Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum et autres*, [1979] 1 R.C.S. 754, page 768).

[21] Comme l'a énoncé la Cour suprême du Canada dans *Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112, une entreprise comme Day & Ross Nfld. Limited peut relever de la compétence fédérale de deux façons: elle constitue une entreprise ou un ouvrage fédéral unique ou elle fait partie intégrante d'une entreprise fédérale existante.

[22] Dans *Westcoast Energy Inc. c. Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322, la Cour suprême du Canada a exposé le critère à appliquer pour déterminer si plusieurs activités constituent une entreprise ou un ouvrage fédéral unique. Dans cette affaire, la Cour était appelée à trancher la question de savoir si la canalisation de transport principale de Westcoast, ses canalisations de collecte et ses usines de traitement, y compris ses installations projetées, constituaient une entreprise ou un ouvrage fédéral unique. La canalisation de transport et les usines de traitement projetées devaient être situées exclusivement en Colombie-Britannique. La Cour suprême a énoncé le principe général qui suit:

Pour être considérées comme une entreprise fédérale unique pour l'application de l'al. 92(10)a), les diverses exploitations visées... doivent être intégrées sur le plan fonctionnel et assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs...

(page 325)

[23] La Cour suprême a aussi précisé qu'il fallait évaluer le degré général d'intégration fonctionnelle et de gestion, de direction et de contrôle communs. Outre ces facteurs, la Cour a fourni des exemples d'autres facteurs pertinents, notamment le fait que l'un des aspects des activités soit affecté exclusivement ou principalement à l'exploitation de l'entreprise interprovinciale principale; le fait que diverses exploitations appartiennent à un propriétaire unique; le fait que les biens et services fournis par une exploitation soient destinés à l'usage exclusif de l'autre exploitation et de sa clientèle ou qu'ils soient généralement accessibles.

[24] This analysis turns on the particular facts of each case and must focus on the normal and habitual activities of the business as a "going concern" (see *Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115, at page 132). As stated in *Alberta Government Telephones v. Canada (Canadian Radio-television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225:

It is impossible, in my view, to formulate in the abstract a single comprehensive test which will be useful in all of the cases involving s. 92(10)(a). The common theme in the cases is simply that the court must be guided by the particular facts in each situation, an approach mandated by this Court's decision in *Northern Telecom, 1980, supra*. Useful analogies may be found in the decided cases, but in each case the determination of this constitutional issue will depend on the facts which must be carefully reviewed as was done by the trial judge in the present appeal.

(page 258)

[25] The test established by the Supreme Court of Canada in *Westcoast Energy Inc.*, *supra*, is similar to the one the Board has applied in previous decisions. For instance, in *Loughead Express Limited* (1980), 41 di 267; and [1981] 1 Can LRBR 75 (CLRB no. 268), the Board determined that a trucking company, although operating solely in the province of Nova Scotia, was integrated with the operations of an interprovincial trucking company. In the Board's words:

The integration of the various corporate activities of Cabano Transport Ltd., Humphrey's Transfer Ltd. and Loughead Express Limited (including the corporate organizations themselves) and their inherent interdependence, as well as the physical and operational connection between them, urge us to make the ultimate finding that the Cabano-Humphrey's-Loughead complex really constitutes one single enterprise or undertaking engaged in the interprovincial transport business at the head of which the dominant figure is Cabano Transport Ltd.

(pages 275-276; and 82)

[26] Likewise, in *D.H.L. International Express Ltd.* (1994), 96 di 106; and 27 CLRBR (2d) 95 (CLRB no. 1101), the Board concluded that the Calgary operation of D.H.L., a company providing an express pick-up and delivery courier service, although operating exclusively within the provincial boundaries

[24] Cette analyse repose sur les faits particuliers de chaque affaire et met l'accent sur les activités normales et habituelles de l'entreprise en tant qu'«entreprise active» (voir *Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115, page 132). Comme l'a affirmé la Cour suprême dans *Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225:

À mon avis, il est impossible de formuler en l'absence de contexte un seul critère qui soit complet et utile dans tous les cas relatifs à l'al. 92(10)a). Le dénominateur commun de ces arrêts est simplement que ce sont les faits particuliers de chaque cas qui doivent guider le tribunal, une méthode dictée par l'arrêt de cette Cour *Northern Telecom, 1980*, précité. Il est possible de trouver des analogies utiles dans la jurisprudence, mais dans chaque cas, la réponse à cette question constitutionnelle variera selon les faits qui doivent être examinés soigneusement comme l'a fait le juge de première instance en l'espèce.

(page 258)

[25] Le critère établi par la Cour suprême du Canada dans *Westcoast Energy Inc.*, précité, est analogue à celui que le Conseil a appliqué dans des décisions antérieures. Par exemple, dans *Loughead Express Limited* (1980), 41 di 267; et [1981] 1 Can LRBR 75 (CCRT n°268), le Conseil a conclu qu'une entreprise de camionnage, qui faisait exclusivement affaire en Nouvelle-Écosse, était intégrée aux activités d'une entreprise de camionnage interprovinciale. Comme l'a déclaré le Conseil:

L'intégration des diverses activités de Cabano Transport Ltée, de Humphrey's Transfer Ltd. et de Loughead Express Limited (y compris leurs structures) et leur interdépendance intrinsèque, ainsi que le lien matériel et opérationnel qui existe entre elles, nous amènent à conclure finalement que le complexe Cabano-Humphrey's-Loughead constitue vraiment une seule entreprise de transport interprovincial à la tête de laquelle se trouve Cabano Transport Ltée.

(pages 275-276; et 82)

[26] De même, dans *Transport Rapide International DHL Ltée* (1994), 96 di 106; et 27 CLRBR (2d) 95 (CCRT n° 1101), le Conseil a conclu que le bureau de Calgary de D.H.L., une entreprise offrant un service de ramassage et de livraison exprès du courrier, qui faisait exclusivement affaire en Alberta, faisait partie



of Alberta was an integrated part of a larger international network and therefore came under federal jurisdiction:

The Calgary operation, taken together with the Employer's other regional offices around the country; its reserved space agreement with UPS to transfer the Employer's parcels to and from the United States on a daily basis; its similar arrangements to carry its freight between provincial DHL points via commercial airlines; its operational connection with a single head office in Mississauga, Ontario; and, DHL Worldwide's ultimate responsibility for delivery at each transportation stage; are all part of the integrated and indivisible undertaking that is DHL Canada.

This undertaking is an integrated component of a much larger international network which is the whole of the operation known as DHL Worldwide. The DHL Worldwide "network" comprises an "... aggregate of companies around the world carrying on business under the style or name 'D.H.L.' ..." (Exhibit 4.1).

The Calgary office of the employer is part of the indivisible undertaking of DHL Canada and the latter is an interdependent and operationally integrated component of DHL Worldwide.

(pages 120; and 109)

[27] In *CF Parcel Express* (1990), 81 di 119 (CLRB no. 810), the Board also determined that CFPX, a "freight forwarder" that operated exclusively within provincial boundaries, fell within federal jurisdiction as it formed a single, indivisible undertaking with its parent company, Canadian Freightways Limited. The Board added that, even if it were wrong about the indivisibility of CFPX and CFL, CFPX still fell within federal jurisdiction because of the operational integration between the two companies. The Board said:

The control of CFL over decisions made at CFPX is simply too widespread to find that CFPX was created to be an independent freight forwarding business. While businesses can help each other and still be separate undertakings, the situation changes where one business sets up a division to funnel to it all the business it is capable of handling. CFL makes CFPX schedule its shipments to coincide with CFL line hauling times. CFL coordinates CFPX's sales activities so that both companies can present a united front to actual and potential customers. In short, CFL created CFPX to buttress its line haul operations between provinces. In

intégrante d'un réseau international plus important et relevait donc de la compétence fédérale:

Le bureau de Calgary considéré dans l'ensemble constitué des bureaux régionaux de l'employeur au pays, l'entente d'espace réservé conclue avec UPS pour transporter les colis de l'employeur à destination et en provenance des États-Unis sur une base quotidienne, les dispositions semblables prises en vue de transporter les marchandises entre les centres provinciaux de DHL par l'intermédiaire de transporteurs aériens commerciaux, les liens opérationnels entre le bureau de Calgary et le siège social unique situé à Mississauga (Ontario) ainsi que la responsabilité ultime de DHL Worldwide à l'égard de la livraison des marchandises à chaque étape du transport, voilà autant d'éléments caractéristiques d'une entreprise intégrée et indivisible qu'est DHL Canada.

Cette entreprise est un élément intégré à un réseau international beaucoup plus important qui constitue l'ensemble des entreprises connu sous la raison sociale de DHL Worldwide. Le «réseau» DHL Worldwide comprend «l'ensemble des entreprises qui partout dans le monde exercent leurs activités commerciales de la manière établie par DHL ou sous la raison sociale «D.H.L.»» (pièce 4.1).

Le bureau de Calgary de l'employeur fait donc partie de l'entreprise indivisible qu'est DHL Canada, et cette dernière est un élément interdépendant de DHL Worldwide et y est intégrée sur le plan opérationnel.

(pages 120; et 109)

[27] Dans *CF Parcel Express* (1990), 81 di 119 (CCRT n° 810), le Conseil a aussi déterminé que CFPX, une «entreprise transitaire» exploitée exclusivement à l'intérieur des frontières provinciales, relevait de la compétence fédérale puisqu'elle constituait une entreprise unique et indivisible avec sa société mère, Canadian Freightways Limited. Le Conseil a précisé que, même s'il se trompait au sujet de l'indivisibilité de CFPX et de CFL, CFPX relevait tout de même de la compétence fédérale en raison de l'intégration de l'exploitation des deux entreprises. Le Conseil s'est exprimé en ces termes:

Le contrôle que CFL exerce sur les décisions prises par CFPX est simplement trop étendu pour qu'il soit possible de conclure que cette dernière devait constituer une entreprise transitaire indépendante. Deux entreprises peuvent s'aider mutuellement tout en demeurant des entités distinctes, mais il n'en va pas de même lorsqu'une entreprise crée une division à laquelle elle confie toutes les activités dont cette dernière est en mesure de s'occuper. CFL veille à ce que les horaires de CFPX correspondent à ses propres horaires. CFL coordonne les activités de vente de CFPX de façon que les deux entreprises puissent présenter un front commun à la

such a situation only one undertaking exists. Such an undertaking can only be wholly federal in our respectful opinion.

Even if we are wrong about the indivisibility of CFL and CFPX and they can be seen as two undertakings, the operational integration between CFPX and CFL would surely result in a finding under the *Northern Telecom Limited, supra*, tests that CFPX is an essential, integral or vital element of CFL's core federal operations. It seems to us that no matter how one looks at this constitutional question, CFPX is a federal work, undertaking or business within the meaning of section 4 of the *Canada Labour Code* and we so find.

(pages 124-125)

## V

### Application to the Present Case

[28] As indicated above, the Board determined that Day & Ross Inc. operates an interprovincial transportation undertaking and that Day & Ross Nfld. Limited and Day & Ross Inc. constitute a single federal enterprise (Board's decision dated May 1, 1998). The fact that Day & Ross Inc. is an interprovincial trucking company and falls within federal jurisdiction was not contested before the Board.

[29] In its submissions before the Board, the employer argued that it falls within provincial jurisdiction. The employer emphasized that it operates exclusively within the province of Newfoundland and is incorporated under provincial law. The employer conceded that there is a "high level of integration" between Day & Ross Nfld. Limited and Day & Ross Inc., but maintained that the purpose of Day & Ross Nfld. Limited "is to provide a Newfoundland based carrier serving the island of Newfoundland." To this end, it promotes itself as a provincial carrier and is very much involved in its local community. It has an independent management structure, sets its own rates within the province, establishes its financial budget and has its own marketing group. The employer also submitted that it was completely independent from Day & Ross Inc. on a day-to-day basis and suggested that its relationship with Day & Ross Inc. was that of an agency.

clientèle existante ou éventuelle. Bref, CFL a créé CFPX pour étayer ses activités de transport interprovincial sur grande distance. Dans ces conditions, il n'existe qu'une seule entreprise. À notre avis, cette entreprise peut uniquement être de nature entièrement fédérale.

Même si nous nous trompons au sujet de l'indivisibilité de CFL et de CFPX et même si celles-ci peuvent être considérées comme constituant deux entreprises, le fait que l'exploitation de CFPX et celle de CFL sont intégrées nous permet certainement de conclure, compte tenu des critères établis dans *Northern Telecom Limited, supra*, que CFPX est un élément essentiel ou vital de l'entreprise fédérale principale de CFL ou qu'elle en fait partie intégrante. Il nous semble que, quelle que soit la manière d'aborder la question constitutionnelle, CFPX est une entreprise fédérale au sens de l'article 4 du *Code canadien du travail* et c'est ce que nous concluons.

(pages 124-125)

## V

### Application à la présente affaire

[28] Comme nous l'avons déjà indiqué, le Conseil a conclu que Day & Ross Inc. exploitait une entreprise de transport interprovincial et que Day & Ross Nfld. Limited et Day & Ross Inc. constituaient une entreprise fédérale unique (décision du Conseil datée du 1<sup>er</sup> mai 1998). Le fait que Day & Ross Inc. était une entreprise de camionnage interprovincial et qu'elle relevait de la compétence fédérale n'a pas été contesté devant le Conseil.

[29] Dans ses arguments devant le Conseil, l'employeur a soutenu qu'il relevait de la compétence provinciale. Il a souligné qu'il exploitait son entreprise exclusivement à Terre-Neuve et que celle-ci était constituée en société sous le régime des lois de la province. Il a concédé qu'il existait un «degré élevé d'intégration» entre Day & Ross Nfld. Limited et Day & Ross Inc., mais il a maintenu que la raison d'être de Day & Ross Nfld. Limited «est d'assurer dans l'île de Terre-Neuve un service de transport ayant son siège social dans cette province». À cette fin, il se décrit dans sa publicité comme transporteur provincial et il est très actif dans la collectivité. L'entreprise a sa propre structure administrative indépendante, fixe ses propres tarifs à l'intérieur de la province, établit son budget et a son propre groupe de commercialisation. L'employeur a en outre soutenu qu'il était complètement indépendant de Day & Ross Inc. en matière d'activités courantes, et il a affirmé qu'il entretenait avec Day & Ross Inc. une relation de mandataire.

[30] Keeping in mind the recent case *Westcoast Energy Inc.*, *supra*, in order to determine that Day & Ross Nfld. Limited is part of a single integrated federal enterprise, the Board must assess the overall degree of functional integration and of common management, control and direction between the two companies. The Board heard evidence from John Doucet, president of Day & Ross Inc., that the employer was in a situation similar to that of other agents with which Day & Ross Inc. entered into agreements across Canada and the United States. However, the manner in which Day & Ross Inc. contracts with different agents is not determinative of the issue before the Board. What the Board must determine in the present case is whether or not the employer is part of Day & Ross Inc. The Board has not been asked to determine any issue concerning other companies or agents dealing with Day & Ross Inc.

#### **Common Management, Control and Direction and Operational and Functional Integration**

[31] The Board heard considerable evidence regarding the employer's organization and management structure. As mentioned above, the employer, Day & Ross Nfld. Limited, is a wholly-owned subsidiary of Day & Ross Inc. and has been since the company (then named Williams Transport Ltd.) was purchased by Day & Ross Inc. Currently, the directors of Day & Ross Nfld. Limited are H.H. McCain, John Schiller and John Doucet; they are also the principal officers of Day & Ross Inc. and of the Day & Ross Transportation Group. According to the evidence adduced, Day & Ross Nfld. Limited's Board of directors never met. The president of Day & Ross Nfld. Limited reports directly to John Doucet, president of Day & Ross Inc., as is apparent from that company's organizational chart; he also communicates with John Doucet on a regular basis, namely a couple of times a week, to keep him apprised of all aspects of the activities of the business in Newfoundland.

[32] During the hearings, Rex LeDrew, president of Day & Ross Nfld. Limited from 1991 until 1997, provided evidence as to the authority of the company president. He testified that the president of Day & Ross Nfld. Limited sets its own financial budgets and that he has authority to spend up to \$10,000 in capital

[30] Compte tenu du récent arrêt *Westcoast Energy Inc.*, précité, pour déterminer si Day & Ross Nfld. Limited fait partie d'une entreprise fédérale intégrée et unique, le Conseil doit déterminer le degré général d'intégration fonctionnelle et de gestion, de direction et de contrôle communs entre les deux entreprises. Il a entendu le témoignage de John Doucet, président de Day & Ross Inc., qui a affirmé que l'employeur se trouvait dans une situation semblable à celle d'autres mandataires avec qui Day & Ross Inc. a conclu des ententes au Canada et aux États-Unis. Toutefois, la façon dont Day & Ross Inc. conclut les ententes avec les différents mandataires n'est pas un facteur déterminant en ce qui a trait à la question devant le Conseil. Ce dernier doit déterminer en l'espèce si l'employeur fait partie de Day & Ross Inc. Il n'a été saisi d'aucune autre question concernant quelque entreprise ou mandataire faisant affaire avec Day & Ross Inc.

#### **Gestion, direction et contrôle communs et intégration opérationnelle et fonctionnelle**

[31] Le Conseil a entendu de nombreux témoignages au sujet de l'organisation et de la structure administrative de l'employeur. Comme il a été indiqué précédemment, l'employeur, Day & Ross Nfld. Limited, est une filiale en propriété exclusive de Day & Ross Inc. depuis que l'entreprise (alors connue sous le nom de Williams Transport Ltd.) a été achetée par Day & Ross Inc. Les administrateurs actuels de Day & Ross Nfld. Limited sont H.H. McCain, John Schiller et John Doucet; ils sont également les principaux dirigeants de Day & Ross Inc. et de Day & Ross Transportation Group. Selon la preuve présentée, le conseil d'administration de Day & Ross Nfld. Limited ne s'est jamais réuni. Le président de Day & Ross Nfld. Limited relève directement de John Doucet, président de Day & Ross Inc., comme l'indique clairement l'organigramme de l'entreprise; il communique également avec John Doucet de façon régulière, soit au moins deux fois par semaine, pour le tenir au courant de tous les aspects des activités de l'entreprise à Terre-Neuve.

[32] Au cours des audiences, Rex LeDrew, président de Day & Ross Nfld. Limited de 1991 à 1997, a témoigné au sujet des pouvoirs du président de l'entreprise. Il a déclaré que le président de Day & Ross Nfld. Limited établit ses propres budgets et qu'il peut dépenser jusqu'à concurrence de 10 000 \$ en capital sans avoir à



expenditures without requiring approval. However, it was also clear that Day & Ross Nfld. Limited's budget must first be approved by John Doucet and that any capital expenditures exceeding \$10,000 also must be discussed first with John Doucet. Accordingly, and as is reflected in LeDrew's testimony, the decision to buy a piece equipment, as for example a truck, tractor or a forklift, required approval. The same applied to other expenditures such as renovations. The president of Day & Ross Nfld. Limited could not decide these matters on his own. In the Board's view, such stringent controls indicate that the president of Day & Ross Nfld. Limited, in reality, has limited autonomy and limited decision-making power with respect to the business.

[33] A further example as to the president of Day & Ross Nfld. Limited's limited authority may be seen from the evidence regarding the downsizing that took place at that company. In this regard, while LeDrew considered that the company had some redundant management people and that it was necessary to downsize, he was unable to effect the downsizing on his own initiative; rather he presented a recommendation to that effect to his superiors.

[34] Day & Ross Inc. is part of the Day & Ross Transportation Group. Day & Ross Nfld. Limited, on the other hand, has no independent representation in the organizational structure of the Transportation Group, as evidenced by its organizational chart and is, in fact, represented by the president of Day & Ross Inc., John Doucet. Through the Day & Ross Transportation Group, several services are provided to Day & Ross Nfld. Limited. For instance, Ken Nichols, vice-president of Human Resources of the Day & Ross Transportation Group, is consulted on employment issues such as illness, vacations, long-term disability and so on. Financial services are also provided to Day & Ross Nfld. Limited. In 1995, Day & Ross Nfld. Limited's financial vice-president was replaced by Mr. Girard, vice-president and chief executive officer of the Day & Ross Transportation Group.

[35] The following services for Day & Ross Nfld. Limited were provided by Day & Ross Inc. or the Day & Ross Transportation Group: **payroll services**, which includes processing of payroll and issuing appropriate documentation; **accounting services**, which includes accounts payable and broker payable systems, issuing cheques, as well as preparing general ledger, financial

demandeur d'autorisation. Toutefois, il est également clair que le budget de Day & Ross Nfld. Limited doit d'abord être approuvé par John Doucet et que tout projet de dépenses en capital de plus de 10 000 \$ doit être préalablement discuté avec lui. Par conséquent, et comme l'a affirmé M. LeDrew dans son témoignage, la décision d'acheter du matériel, par exemple un camion, un tracteur ou un chariot élévateur, doit être approuvée. Cela vaut également pour les autres dépenses telles que les renovations. Le président de Day & Ross Nfld. Limited ne pourrait pas engager de telles dépenses de sa propre initiative. De l'avis du Conseil, des contrôles aussi stricts indiquent que le président de Day & Ross Nfld. Limited jouit en réalité d'une autonomie et d'un pouvoir de décision limités.

[33] La preuve relative à la réduction des effectifs à laquelle l'entreprise a procédé fournit un autre exemple des pouvoirs limités du président de Day & Ross Nfld. Limited. À cet égard, bien que M. LeDrew ait jugé qu'il y avait trop de gestionnaires et qu'il fallait réduire les effectifs, il n'a pas pu prendre lui-même les mesures nécessaires; il a plutôt formulé une recommandation dans ce sens à ses supérieurs.

[34] Day & Ross Inc. fait partie de Day & Ross Transportation Group. En revanche, Day & Ross Nfld. Limited n'est pas représentée à titre individuel dans la structure organisationnelle de ce groupe, comme en témoigne l'organigramme de ce dernier; en fait, elle est représentée par le président de Day & Ross Inc., John Doucet. Day & Ross Transportation Group fournit plusieurs services à Day & Ross Nfld. Limited. Par exemple, Ken Nichols, vice-président des ressources humaines du groupe, est consulté sur les questions d'emploi telles que les congés de maladie, les congés annuels et les congés d'invalidité de longue durée. Des services financiers sont également fournis à Day & Ross Nfld. Limited. En 1995, le vice-président des finances de Day & Ross Nfld. Limited a été remplacé par M. Girard, vice-président et président-directeur général de Day & Ross Transportation Group.

[35] Les services suivants ont été fournis à Day & Ross Nfld. Limited par Day & Ross Inc. ou Day & Ross Transportation Group: les **services de paie**, qui comprennent le traitement de la feuille de paye et l'émission des documents appropriés; les **services de comptabilité**, qui comprennent les comptes créditeurs et le système de paiement des propriétaires-exploitants,

statements and tax returns; **data processing**, which includes data processing network and support system; **Executive Service Fee**, which includes fees for additional services and consultation provided by senior management of the Day & Ross Transportation Group. The cost of the foregoing services together with the McCain Quality Program Services amounted to \$497,000 for the year 1998.

[36] In his testimony, Rex LeDrew stated that he had agreed to pay for these services as "it was the sensible thing to do." In his view, he had negotiated a fair price for these services and did not see the need to look elsewhere. He also stated that if he considered that the fees charged were not fair, he could have gone elsewhere. However, having heard all the evidence, the Board questions to what extent Day & Ross Nfld. Limited could reject the fees set by Day & Ross Inc. and by the Day & Ross Transportation Group. For example, in the last fiscal year, the sum of \$114,000 was paid for "executive services." Rex LeDrew could not specify exactly what was covered by that fee. In fact, he suggested that it could well have been part of Mr. McCain's jet fuel; he simply did not know.

[37] Day & Ross Inc. deals exclusively with Day & Ross Nfld. Limited and the latter works exclusively with Day & Ross Inc. with respect to the transportation of inbound freight destined for Newfoundland. In addition, Day & Ross Inc. advertises itself as an integrated transportation service from "coast to coast." It could not do so without Day & Ross Nfld. Limited.

[38] Both companies use the same signage and colours on their vehicles. The procedure to be followed when painting and decaling Day & Ross vehicles is set out in a Day & Ross Inc. circular. This document regarding vehicle specifications forms part of Day & Ross Nfld. Limited's broker agreements. The colours and signage are considered to be very important from a marketing perspective, black and orange being recognized as Day & Ross colours.

l'émission de chèques ainsi que la préparation du grand livre, des états financiers et des déclarations de revenus; le **traitement des données**, qui comprend le réseau de traitement des données et le système de soutien; les **honoraires pour services de la haute direction**, qui comprennent les honoraires pour les services additionnels et les services de consultation fournis par la haute direction de Day & Ross Transportation Group. Le coût des services ci-dessus et des services fournis dans le cadre du programme d'assurance de la qualité de McCain ont totalisé 497 000 \$ en 1998.

[36] Dans son témoignage, Rex LeDrew a affirmé qu'il avait accepté de payer ces services car «c'était la chose sensée à faire». À son avis, il avait négocié un prix raisonnable pour ces services et il ne voyait pas l'utilité d'aller voir ailleurs. S'il avait cru que les honoraires facturés n'étaient pas raisonnables, il serait allé voir ailleurs. Toutefois, d'après l'ensemble de la preuve, le Conseil se demande dans quelle mesure Day & Ross Nfld. Limited pouvait ne pas accepter les honoraires fixés par Day & Ross Inc. et Day & Ross Transportation Group. Par exemple, au cours du dernier exercice financier, la somme de 114 000 \$ a été versée au titre des «services de la haute direction». M. LeDrew n'a pas pu préciser ce que ces honoraires englobaient exactement. En fait, il a indiqué qu'il pouvait s'agir d'une partie des frais de carburacteur de M. McCain; il ne savait tout simplement pas.

[37] Day & Ross Inc. fait exclusivement affaire avec Day & Ross Nfld. Limited et cette dernière travaille exclusivement avec Day & Ross Inc. pour le transport de marchandises à destination de Terre-Neuve. En outre, Day & Ross Inc. se décrit dans sa publicité comme un service de transport intégré «d'un océan à l'autre». Elle ne pourrait pas faire pareille affirmation sans Day & Ross Nfld. Limited.

[38] Les véhicules des deux entreprises arborent le même graphisme et les mêmes couleurs. La procédure pour peindre les véhicules de Day & Ross et y apposer les décalques est décrite dans une circulaire de Day & Ross Inc. Ce document fait partie des ententes conclues par Day & Ross Nfld. Limited avec les propriétaires-exploitants. Les couleurs et le graphisme sont jugés très importants sur le plan de la commercialisation, le noir et l'orange étant reconnus comme les couleurs de Day & Ross.

[39] The two companies are completely linked by a computer system that allows them to communicate back and forth. Furthermore, Day & Ross Inc. provides an integrated tracking system in order to keep track of the freight. As a result, an employee from Day & Ross Inc.'s Toronto terminal can track down a shipment in Newfoundland. A similar tracking system exists for Sameday. In sum, both the employer and Day & Ross Inc. are linked to a single tracking system, whether the shipment originates from one company or the other.

[40] In its submissions, the employer submitted that the president of Day & Ross Nfld. Limited enjoyed considerable autonomy. For instance, he could hire and fire employees; he could set wages and conditions of employment; he basically controlled the day-to-day operations of the company; he decided where to buy gas, tires and windshield washer.

[41] However, the evidence revealed that the president's autonomy is very limited and that Day & Ross Nfld. Limited is actually very dependent upon Day & Ross Inc. In particular, the evidence shows that Day & Ross Nfld. Limited does not pay its own employees. They are paid through Day & Ross Inc. and receive a pay stub bearing the name of "Day & Ross Inc." Most significant is the fact that the employer does not have its own bank account through which it could pay its employees or issue cheques. Funds are deposited in a bank account in St. John's, which is a transfer account, and are automatically transferred to Day & Ross Inc.'s account. As Rex LeDrew admitted in his testimony, there was never any money in this account and he could therefore not write a cheque. These facts further indicate to the Board that the employer did not simply decide to "buy" various services from Day & Ross Inc.

[42] According to the evidence, Day & Ross Inc. imposed the employment forms and contracts used by Day & Ross Nfld. Limited. In his testimony, LeDrew explained that although he was not satisfied with these contracts and considered them to be full of errors, and in his words "you could drive a train through it," he nevertheless used them. During his testimony, LeDrew admitted that Schiller had told him to use these contracts, so he did. For example, the "City Broker

[39] Les deux entreprises sont entièrement reliées par un réseau informatique qui leur permet de communiquer entre elles. En outre, Day & Ross Inc. fournit un système de repérage intégré de façon à exercer un contrôle suivi sur le transport des marchandises. Par conséquent, un employé du terminus de Day & Ross Inc. à Toronto peut retrouver un chargement à Terre-Neuve. Sameday emploie un système semblable. Bref, l'employeur et Day & Ross Inc. sont reliés au même système de repérage, que la marchandise provienne de l'une ou l'autre des entreprises.

[40] Dans ses arguments, l'employeur a soutenu que le président de Day & Ross Nfld. Limited jouissait d'une autonomie considérable. Par exemple, il pouvait embaucher et congédier des employés; il pouvait fixer les salaires et les conditions de travail; il contrôlait à toutes fins utiles les activités courantes de l'entreprise; c'est lui qui décidait où acheter l'essence, les pneus et le lave-glace.

[41] Toutefois, la preuve révèle que l'autonomie du président est très limitée et que, dans les faits, Day & Ross Nfld. Limited dépend énormément de Day & Ross Inc. Plus particulièrement, la preuve montre que Day & Ross Nfld. Limited ne paie pas ses propres employés. Ceux-ci sont payés par Day & Ross Inc., et c'est «Day & Ross Inc.» qui apparaît sur les talons de chèque. Surtout, l'employeur ne possède même pas de compte de banque en son nom à même lequel il pourrait payer ses employés ou émettre des chèques. Les fonds sont déposés dans un compte à St. John's, lequel est un compte de transit, puis sont automatiquement virés au compte de Day & Ross Inc. Comme Rex LeDrew l'a reconnu dans son témoignage, il n'y a jamais eu d'argent dans ce compte de telle sorte qu'il n'a jamais pu émettre de chèque. Ces faits viennent confirmer au Conseil que l'employeur n'a pas tout simplement décidé «d'acheter» divers services de Day & Ross Inc.

[42] Selon la preuve produite, Day & Ross Inc. imposait l'utilisation des formulaires de demande d'emploi et des contrats de Day & Ross Nfld. Limited. Lors de son témoignage, M. LeDrew a expliqué que même s'il n'aimait pas les contrats en question, qui étaient selon lui truffés d'erreurs, il s'en servait quand même. Il a admis que M. Schiller lui avait dit d'utiliser ces contrats et c'est ce qu'il faisait. Par exemple, le formulaire utilisé pour les propriétaires-exploitants de



Contract" is a "Day & Ross Inc." contract whose name has been "whited out" and replaced with that of Day & Ross Nfld. Limited. However, clause 14, which deals with the interpretation of the contract, still refers to "the laws of New Brunswick." In addition, at the end of the contract "Day & Ross Inc." is shown as the signatory to the contract. The same remarks can be made with respect to the "Linehaul Broker Agreement." It is supplied by Day & Ross Inc. and refers to Day & Ross Inc. forms, insurance policies and procedures.

[43] Other documentation purported to be Day & Ross Nfld. Limited documentation comes from Day & Ross Inc. and bears its name. For example, the payroll printout of Day & Ross Nfld. Limited's employees is entitled "Day & Ross Inc., Full Time Labour Distribution." Similarly, the Broker Payment Sheet which bears the heading "Day & Ross Inc." and the employer's bills of lading and forms come from Day & Ross Inc. in Hartland.

[44] The evidence also revealed that Day & Ross Inc. provided training to the employees of Day & Ross Nfld. Limited. Glenn Newhook, St. John's terminal manager since 1992, testified that he received his training as terminal manager from Day & Ross Inc.'s Training Department. When Day & Ross Inc. changed its computer system, it provided the office manager with computer imaging system training. Newhook also stated that the training of those drivers who required a dangerous goods card was given by Don Peabody, a driver trainer from Day & Ross Inc.'s Safety Department and it is Peabody who signs the dangerous goods card, which bears the name "Day & Ross Inc." In addition, Don Peabody conducts a forklift operator's course in Newfoundland. Since terminal managers are responsible for safety issues, they can call upon Don Peabody and draw on his expertise.

[45] Also significant is the fact that Day & Ross Inc. regularly sent memos providing directives and setting out policies and procedures concerning a host of issues that were directly put up on Day & Ross Nfld. Limited employees' billboard. If there was confusion regarding the application of directives or policies, LeDrew would

ville est un contrat de Day & Ross Inc. dont la raison sociale a été biffée au liquide correcteur et remplacée par Day & Ross Nfld. Limited. Toutefois, à la clause 14, laquelle concerne l'interprétation du contrat, il est toujours question des «lois du Nouveau-Brunswick». En outre, à la fin du contrat, c'est «Day & Ross Inc.» qui est le signataire du document. Les mêmes remarques valent pour le contrat avec les propriétaires-exploitants faisant du transport longue distance. Le formulaire provient de Day & Ross Inc. et fait référence aux formulaires, polices d'assurance et procédures de Day & Ross Inc.

[43] D'autres documents appartenant censément à Day & Ross Nfld. Limited proviennent de Day & Ross Inc. et portent son nom. Par exemple, l'imprimé de la feuille de paye des employés de Day & Ross Nfld. Limited est intitulé: «Day & Ross Inc., répartition des employés à temps plein». De même, la feuille de paye des propriétaires-exploitants porte l'en-tête de Day & Ross Inc., et les connaissements ainsi que les autres formulaires sont fournis par Day & Ross Inc., à Hartland.

[44] La preuve révèle également que Day & Ross Inc. s'est occupée de la formation des employés de Day & Ross Nfld. Limited. Glenn Newhook, directeur du terminus de St. John's depuis 1992, a déclaré avoir été formé comme directeur du terminus par le service de formation de Day & Ross Inc. Quand Day & Ross Inc. a changé de système informatique, l'entreprise a donné au chef de bureau la formation nécessaire pour utiliser le système de visualisation par ordinateur. Glenn Newhook a également précisé que les conducteurs qui sont tenus d'obtenir un certificat de transport de marchandises dangereuses ont été formés par Don Peabody, un moniteur de conduite du service de sécurité de Day & Ross Inc. C'est lui qui signe les certificats sur lesquels figurent «Day & Ross Inc.». De plus, M. Peabody donne un cours de conduite de chariot-élévateur à Terre-Neuve. Étant donné que les directeurs de terminus sont chargés des questions de sécurité, ils peuvent faire appel à M. Peabody pour obtenir des conseils.

[45] Il est également significatif que Day & Ross Inc. envoie régulièrement des notes de service donnant des directives et établissant les politiques et procédures sur une foule de questions. Les notes sont directement apposées sur les tableaux d'affichage de Day & Ross Nfld. Limited. En cas d'incertitude concernant

consult Day & Ross Inc. at its head office in Hartland, New Brunswick.

[46] While the employer contended that it was a separate business enterprise, witnesses did not always differentiate the two companies. On a number of occasions, the Board noted that LeDrew and Newhook, in testifying, failed to distinguish between Day & Ross Nfld. Limited and Day & Ross Inc., using the terms "we" or "our" in reference to Day & Ross Inc.

[47] Furthermore, the employer does not have its own insurance policy. It is covered by a blanket insurance coverage procured and maintained by Day & Ross Inc. The insurance covers all the cargo moving in Newfoundland. The Claims Department is a Day & Ross Inc. division. The Accident Report Form bears the name of Day & Ross Inc. on its heading and when an accident occurs, the accident report is filed with Day & Ross Inc. In the event Day & Ross Nfld. Limited employees have a dispute with Day & Ross Inc.'s Accident Department, LeDrew becomes involved: at times he represents the employee, at times he represents Day & Ross Inc.

[48] The contractual arrangement between the two companies consists of a trailer interchange agreement. Originally, the rate for the use of Day & Ross Inc.'s trailers was 6.5 cents per mile; it was subsequently changed to 15 cents. There is however no documentation reflecting this change. Mr. David Sanchez, who was vice-president of Finance of the Day & Ross Transportation Group, developed a formula to calculate the expenses related to the use of the linehauls in Newfoundland. However, LeDrew was unable to explain the precise internal working of this agreement, despite the fact that it represented a significant amount of the employer's budget (\$600,000 on average per month).

[49] As for Sameday, there are no documents nor are there any contracts between Day & Ross Nfld. Limited and Day & Ross Inc. with respect to running Sameday in Newfoundland. Sameday started operating in Newfoundland in 1982. LeDrew testified that Sameday was operated in Newfoundland as a Day & Ross Nfld. Limited division when in reality it is a Day & Ross Inc. division. In fact, he stated that Sameday and Day &

l'application des directives ou des politiques, M. LeDrew s'adresse au siège social de Day & Ross Inc. situé à Hartland (Nouveau-Brunswick).

[46] Bien que l'employeur ait prétendu qu'il s'agit d'une entreprise distincte, les témoins n'ont pas toujours fait de distinction entre les deux entreprises. À de nombreuses reprises, le Conseil a remarqué que MM. LeDrew et Newhook, lors de leurs témoignages, ne faisaient pas de distinction entre Day & Ross Nfld. Limited et Day & Ross Inc., puisqu'ils employaient des termes comme «nous» ou «notre» en parlant de Day & Ross Inc.

[47] En outre, l'employeur n'a pas sa propre police d'assurance. Il est protégé par une police d'assurance globale souscrite et payée par Day & Ross Inc. La police couvre tous les mouvements de marchandises à Terre-Neuve. Le service des sinistres est une division de Day & Ross Inc. L'en-tête du formulaire de déclaration d'accident porte le nom de Day & Ross Inc., et les rapports d'accident sont établis par Day & Ross Inc. En cas de litige entre les employés de Day & Ross Nfld. Limited et le service des accidents de Day & Ross Inc., c'est M. LeDrew qui intervient; il représente parfois l'employé, parfois Day & Ross Inc.

[48] Le contrat conclu entre les deux entreprises est un contrat d'échanges de remorques. À l'origine, le tarif d'utilisation des remorques de Day & Ross Inc. était de 6,5 cents le mille; il est ensuite passé à 15 cents. Il n'existe toutefois aucun document faisant état de cette augmentation. David Sanchez, qui était vice-président des finances de Day & Ross Transportation Group, a élaboré une formule pour calculer les dépenses liées à l'utilisation des camions de transport longue distance à Terre-Neuve. Toutefois, Rex LeDrew n'a pas été en mesure d'expliquer comment s'appliquait cette entente en dépit du fait qu'elle représentait une partie considérable du budget de l'employeur (600 000 \$ par mois en moyenne).

[49] Dans le cas de Sameday, il n'existe ni document ni contrat entre Day & Ross Nfld. Limited et Day & Ross Inc. concernant l'exploitation de Sameday à Terre-Neuve. Sameday fait affaire à Terre-Neuve depuis 1982. M. LeDrew a déclaré que Sameday était exploitée à Terre-Neuve en tant que division de Day & Ross Nfld. Limited alors qu'il s'agit en réalité d'une division de Day & Ross Inc. En fait, il a affirmé que



Ross Nfld. Limited operated as one company. For example, Mr. Newhook, terminal manager in St. John's, handled all of Sameday's freight activities in St. John's as if it was Day & Ross Nfld. Limited freight. An employee might work in the morning for Sameday and in the afternoon for Day & Ross Nfld. Limited. The only distinction made between the two was that they had their own financial statement.

## VI

[50] In view of all the foregoing facts, the Board finds that there is a significant degree of common management, control and direction and of functional and operational integration between the employer and Day & Ross Inc. The president of Day & Ross Nfld. Limited reports to the president of Day & Ross Inc., and Day & Ross Nfld. Limited is subject to Day & Ross Inc.'s control. In fact, the parent company, Day & Ross Inc., exercises control and direction over virtually every aspect of the employer's activities as evidenced by its control and direction over Day & Ross Nfld. Limited's funds, expenditures, services, contracts, forms, policies, procedures, training and so on. In addition, both companies operate in a coordinated and integrated manner, providing transportation services to customers across the country. In sum, the facts as set out above lead us to conclude that Day & Ross Inc., which is engaged in interprovincial transportation, and Day & Ross Nfld. Limited constitute a single, indivisible enterprise. As such, they constitute a federal undertaking pursuant to the *Code*. Accordingly, the Board has jurisdiction over the employer's labour relations.

## VII

[51] As indicated above, the employer contested the appropriateness of the bargaining unit sought, namely a unit of employees comprised of city owners-operators and city drivers of Day & Ross Nfld. Limited, commonly known as city brokers and drivers. It contended that such a unit excludes a large number of linehaul drivers who are assigned at the discretion of company dispatchers to do the same work, in the same area, as the city brokers and drivers. The employer proposed a unit that encompasses all drivers: all city drivers operating out of the Mount Pearl terminal, all linehaul owner-operators and broker drivers employed in the province of Newfoundland, including part-time

Sameday et Day & Ross Nfld. Limited sont une seule et même entreprise. Par exemple, M. Newhook, directeur du terminus de St. John's, s'occupait de toutes les activités de transport de marchandises de Sameday à St. John's comme s'il s'agissait de la marchandise de Day & Ross Nfld. Limited. Un employé pouvait travailler pour Sameday durant l'avant-midi et pour Day & Ross Nfld. Limited durant l'après-midi. Seuls les états financiers différenciaient les deux entreprises.

## VI

[50] Compte tenu de tous les faits ci-dessus, le Conseil conclut qu'il existe un degré important de gestion, de direction et de contrôle communs, ainsi que d'intégration opérationnelle et fonctionnelle entre l'employeur et Day & Ross Inc. Le président de Day & Ross Nfld. Limited relève du président de Day & Ross Inc., et Day & Ross Nfld. Limited est assujettie au contrôle de Day & Ross Inc. En fait, la société mère, Day & Ross Inc., contrôle et dirige presque tous les aspects des activités de l'employeur comme le démontrent son contrôle et sa direction des fonds, des dépenses, des services, des contrats, des formulaires, des politiques, des procédures, de la formation, pour ne nommer que ceux-là, de Day & Ross Nfld. Limited. De plus, les deux entreprises fonctionnent de façon coordonnée et intégrée, offrant des services de transport à des clients partout au Canada. En somme, les faits décrits ci-dessus nous amènent à conclure que Day & Ross Inc., qui exploite une entreprise de transport interprovincial, et Day & Ross Nfld. Limited forment une entreprise unique et indivisible. Elles constituent donc une entreprise fédérale aux termes du *Code*. Par conséquent, le Conseil a compétence sur les relations de travail de l'employeur.

## VII

[51] Comme nous l'avons indiqué précédemment, l'employeur a contesté l'habileté à négocier collectivement de l'unité proposée par le syndicat, laquelle serait composée des propriétaires-exploitants et des conducteurs de ville de Day & Ross Nfld. Limited. Il a prétendu qu'une telle unité exclut une grande partie des conducteurs de camions longue distance auxquels les répartiteurs de l'entreprise confient, à leur discrétion, le même travail dans la même région que celui qu'ils confient aux propriétaires-exploitants et aux conducteurs de ville. L'employeur a proposé une unité englobant tous les conducteurs: les conducteurs de ville qui assurent les



drivers as well as employees with split duties, part of which involve driving functions.

[52] The determination of the appropriateness of a bargaining unit is the preserve of the Board. In this context, the Board's role is to determine an appropriate unit and not the most appropriate unit (see *Purolator Courier Ltd.* (1989), 77 di 1 (CLRB no. 730); *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CLRB no. 726); and *Time Air Inc.* (1993), 91 di 34 (CLRB no. 991)). Moreover, in cases where an initial certification is involved, the Board will not insist upon broad boundaries, particularly if the effect of such a determination will impact on the right of the employees concerned to organize and will frustrate their efforts to participate in collective bargaining (see *Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRB no. 1220); and *City Express Inc.*, August 5, 1986 (LD 554)). As the Board stated in *City Express Inc.*, *supra*:

The panel's decision is that while it may agree that an all employee unit may be the most appropriate bargaining unit to convenience the employer's operations, that issue is outweighed by the more important consideration of affording a meaningful opportunity to the flight attendants to exercise their rights under the *Code* to participate in collective bargaining. The concerns of the employer about its practices of cross utilization is something that can be negotiated and the panel is convinced that it ought not to frustrate the rights of the flight attendants under the *Code* by insisting upon artificial or unnecessary bargaining unit configurations only because a lesser unit might inconvenience the employer. The Board therefore accepts the bargaining unit of flight attendants as an appropriate unit for the purposes of collective bargaining.

(page 4)

[53] In the present case, following an analysis of the extensive documentation on file, the Board determined that the unit of employees sought by the Union is appropriate for collective bargaining. In reaching this conclusion, the Board took into consideration such factors as the primary functions of the city drivers, the nature of these operations and the conditions under which they operate, the different means of compensation, the absence of significant intermingling

services au terminus de Mount Pearl, les propriétaires-exploitants faisant du transport longue distance et les propriétaires-exploitants travaillant dans la province de Terre-Neuve, y compris les conducteurs à temps partiel ainsi que les employés qui ont des fonctions multiples, dont une partie consiste à conduire un véhicule.

[52] La détermination de l'habileté à négocier d'une unité est la prérogative du Conseil. Dans ce contexte, le rôle de ce dernier consiste à déterminer l'unité habile à négocier et non pas l'unité la plus habile à négocier (voir *Purolator Courier Ltée* (1989), 77 di 1 (CCRT n° 730); *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CCRT n° 726); et *Time Air Inc.* (1993), 91 di 34 (CCRT n° 991)). De plus, lorsque l'accréditation initiale est en cause, le Conseil n'insistera pas sur des limites générales, particulièrement si une telle détermination aura pour effet d'influer sur le droit des employés intéressés à se syndiquer et de contrecarrer leurs efforts en vue de participer à la négociation collective (voir *Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220); et *City Express Inc.*, 5 août 1986 (LD 554)). Comme le Conseil l'a dit dans *City Express Inc.*, précitée:

Le Conseil a décidé que, bien qu'à son avis une unité de négociation regroupant tous les employés est peut-être celle qui est la plus habile à négocier collectivement compte tenu des activités de l'employeur, il importe encore plus de permettre vraiment aux agents de bord d'exercer le droit que leur reconnaît le *Code* de participer à la négociation collective. La préoccupation que manifeste l'employeur au sujet de sa pratique concernant l'utilisation multiple est une chose qui peut être négociée et le Conseil est convaincu qu'il ne doit pas porter atteinte au droit qu'ont les agents de bord en vertu du *Code* en insistant pour que l'unité de négociation ait une configuration artificielle ou inutile, et ce, pour le seul motif qu'une unité moins importante pourrait ne pas convenir à l'employeur. Le Conseil reconnaît donc l'habileté à négocier collectivement de l'unité des agents de bord.

(page 4; traduction)

[53] En l'espèce, après avoir analysé la documentation considérable versée au dossier, le Conseil a déterminé que l'unité d'employés proposée par le syndicat est habile à négocier collectivement. Pour arriver à cette conclusion, le Conseil a tenu compte de facteurs tels que les principales fonctions des conducteurs de ville, la nature de leurs activités et leurs conditions de travail, les différents modes de rémunération, le fait qu'il n'y a pas véritablement d'intégration des conducteurs de

between city and linehaul drivers, and so on. In sum, based on the evidence, the Board considers that there is a community of interest amongst the city drivers and that such a group forms an appropriate unit.

[54] Satisfied that, as of the date of the application, a majority of the employees in the unit wish to have the Union represent them, the Board certified the applicant Union as bargaining agent for the bargaining unit named in the certificate issued.

#### CASES CITED

*Alberta Government Telephones v. Canada (Canadian Radio-television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225

*Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CLRB no. 726)

*Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRB no. 1220)

*CF Parcel Express* (1990), 81 di 119 (CLRB no. 810)

*Construction Montcalm Inc. v. Minimum Wage Commission et al.*, [1979] 1 S.C.R. 754

*D.H.L. International Express Ltd.* (1994), 96 di 106; and 27 CLRBR (2d) 95 (CLRB no. 1101)

*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*, [1955] S.C.R. 529

*Loughead Express Limited* (1980), 41 di 267; and [1981] 1 Can LRBR 75 (CLRB no. 268)

*Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115

*Purolator Courier Ltd.* (1989), 77 di 1 (CLRB no. 730)

*Time Air Inc.* (1993), 91 di 34 (CLRB no. 991)

*Toronto Electric Commissioners v. Snider and Others*, [1925] A.C. 396

*United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112

*Westcoast Energy Inc. v. Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322

#### STATUTES CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 2; 4; 24

*Constitutional Act, 1867*, ss. 92(10), 92(13)

ville et conducteurs de camions longue distance. Bref, d'après la preuve, le Conseil estime qu'il existe une communauté d'intérêts entre les conducteurs de ville et qu'un tel groupe constitue une unité habile à négocier.

[54] Convaincu qu'en date de la présente demande la majorité des employés faisant partie de l'unité désiraient que le syndicat les représente, le Conseil a accredité le syndicat requérant à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation mentionnée dans le certificat qui a été délivré.

#### AFFAIRES CITÉES

*Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225

*Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CCRT n° 726)

*Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220)

*CF Parcel Express* (1990), 81 di 119 (CCRT n° 810)

*Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum et autres*, [1979] 1 R.C.S. 754

*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*, [1955] R.C.S. 529

*Loughead Express Limited* (1980), 41 di 267; et [1981] 1 Can LRBR 75 (CCRT n° 268)

*Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115

*Purolator Courier Ltée* (1989), 77 di 1 (CCRT n° 730)

*Time Air Inc.* (1993), 91 di 34 (CCRT n° 991)

*Toronto Electric Commissioners v. Snider and Others*, [1925] A.C. 396

*Transport Rapide International DHL Ltée* (1994), 96 di 106; et 27 CLRBR (2d) 95 (CCRT n° 1101)

*Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112

*Westcoast Energy Inc. c. Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322

#### LOIS CITÉES

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 2; 4; 24

*Loi constitutionnelle de 1867*, art. 92(10), 92(13)

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Red Bank First Nation,  
*applicant,*  
*and*  
 Public Service Alliance of Canada,  
*respondent.*

*CITED AS:* Red Bank First Nation

Board File: 18104

Decision no. 5  
 March 12, 1999

Constitutional jurisdiction - Indian Bands - Application of Part I - Whether By-law passed by Band Council pursuant to the *Indian Act* governing the relationship between Band Council and its employees precludes the application of the *Canada Labour Code* - Given the primacy of an Act of Parliament over a regulation or by-law and considering the purpose of the *Code*, Canada's commitment towards promoting free collective bargaining, as well as the absence of any express language in the *Code* itself or any other legislation removing the right of association and of free collective bargaining from Band Council employees, the Board answers in the negative - Band Council's application for reconsideration of the Board's decision to certify the PSAC as bargaining agent for Council employees therefore dismissed.

The Board was composed of Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair, Ms. Roza Aronovitch and Mr. Patrick H. Shafer, Members.

### Appearances

Mr. Ronald E. Gaffney, for the applicant; and  
 Mr. Andrew J. Raven, for the respondent.

These reasons for decision were written by  
 Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair.

## Motifs de décision

Red Bank First Nation,  
*requérante,*  
*et*  
 Alliance de la Fonction publique du Canada,  
*intimée.*

*CITÉ:* Red Bank First Nation

Dossier du Conseil: 18104

Décision n° 5  
 le 12 mars 1999

Compétence constitutionnelle - Bandes indiennes - Application de la Partie I - Le règlement administratif pris par le conseil de bande sous l'autorité de la *Loi sur les Indiens* régissant la relation entre le conseil de bande et ses employés empêche-t-il l'application du *Code canadien du travail* - Compte tenu de la primauté d'une loi du Parlement sur un règlement ou un règlement administratif, et compte tenu de l'objet du *Code canadien du travail*, de l'engagement pris par le Canada de promouvoir la libre négociation collective de même que de l'absence de tout libellé explicite dans le *Code* ou dans tout autre texte législatif privant les employés du conseil de bande du droit d'association et du droit à la libre négociation collective, le Conseil dit non - La demande présentée par le conseil de bande en vue de faire réexaminer la décision du Conseil d'accréditer l'AFPC à titre d'agent négociateur des employés du conseil de bande est donc rejetée.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente, ainsi que de M<sup>e</sup> Roza Aronovitch et de M. Patrick H. Shafer, Membres.

### Ont comparu

M<sup>e</sup> Ronald E. Gaffney, pour la requérante;  
 M<sup>e</sup> Andrew J. Raven, pour l'intimée.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par  
 M<sup>e</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente.



## Introduction

[1] On December 13, 1996, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) applied to the Board to be certified to represent the employees of the Red Bank Band Council. On April 17, 1997, the Board granted the certification application (file 17815-C/555-4127).

[2] The Red Bank First Nation filed a section 18 application requesting that the Board review its decision to certify PSAC as the bargaining agent. Although the application for review did not raise any question of law or policy that could be placed before the Board in plenary session, nor any new facts that would justify a review, the reconsideration panel nevertheless decided to return the file to the original panel since the application did raise the issue of the Board's constitutional jurisdiction. In the reconsideration application, the employer argued that the *Canada Labour Code* did not apply to employees working for the Band Council because the Band Council had passed a by-law that governed the relationship between the Band Council and its employees, and that by-law superseded the *Code*.

[3] In the employer's view, there is a conflict between Band Council By-Law no. 3 and the *Canada Labour Code*. And, when such conflict exists, on the basis of the rule of law, the Courts have held that the special legislative provision should prevail over the general legislative provision. Thus, in the present case, the Red Bank Band Council submits that Band Council By-Law no. 3 is the more specific provision and therefore should supersede the more general provisions of the *Canada Labour Code*.

[4] A hearing was held on January 19, 1998, in Fredericton. In *Red Bank Band Council*, March 23, 1998 (CLRBD 1794), the Board determined that the Red Bank First Nation and its labour relations fall within federal jurisdiction and are governed by the *Canada Labour Code*. The following are the reasons for this decision.

## Introduction

[1] Le 13 décembre 1996, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a demandé au Conseil à être accréditée à titre de représentant des employés du Red Bank Band Council. Le Conseil a fait droit à la demande d'accréditation (dossier 17815-C/555-4127) le 17 avril 1997.

[2] La Red Bank First Nation a présenté une demande fondée sur l'article 18 pour que le Conseil réexamine sa décision d'accréditer l'AFPC à titre d'agent négociateur. Même si cette demande ne soulevait pas de question de droit ou de principe dont le Conseil pourrait être saisi en séance plénière ni de fait nouveau qui pourrait justifier une révision, le banc de réexamen a décidé de renvoyer le dossier au banc initial parce que la demande soulevait la question de la compétence constitutionnelle du Conseil. Dans la demande de réexamen, l'employeur prétendait que le *Code canadien du travail* ne s'appliquait pas aux employés du conseil de bande parce que celui-ci avait adopté un règlement régissant la relation entre le conseil de bande et ses employés et que ce règlement l'emportait sur le *Code*.

[3] Aux yeux de l'employeur, il y a contradiction entre le règlement administratif n° 3 du conseil de bande et le *Code canadien du travail*. Lorsqu'il y a ainsi contradiction, les tribunaux ont statué, en s'appuyant sur les règles de droit, que la disposition législative spécifique devait l'emporter sur la disposition législative générale. Ainsi, en l'espèce, le Red Bank Band Council prétend que le règlement administratif n° 3 du conseil de bande est la disposition la plus spécifique et qu'elle doit donc l'emporter sur les dispositions plus générales du *Code canadien du travail*.

[4] Une audience a eu lieu le 19 janvier 1998 à Fredericton. Dans *Red Bank Band Council*, 23 mars 1998 (CCRT LD 1794), le Conseil a déterminé que la Red Bank First Nation et ses relations du travail relevaient de la compétence fédérale et étaient régies par le *Code canadien du travail*. Les motifs de décision sont exposés ci-dessous.

## Context

[5] Before we summarize the parties' arguments, it is useful to set out the context and the relevant legislative sections of the *Indian Act*, R.S.C. 1985, c. I-5.

[6] The powers of a band council to enact by-laws are set out in section 81(1) of the *Indian Act*, which reads as follow:

**81.(1) The council of a band may make by-laws not inconsistent with this Act or with any regulation made by the Governor in Council or the Minister, for any or all of the following purposes, namely,**

(a) to provide for the health of residents on the reserve and to prevent the spreading of contagious and infectious diseases;

(b) the regulation of traffic;

(c) the observance of law and order;

(d) the prevention of disorderly conduct and nuisances;

(e) the protection against and prevention of trespass by cattle and other domestic animals, the establishment of pounds, the appointment of pound-keepers, the regulation of their duties and the provision for fees and charges for their services;

(f) the construction and maintenance of watercourses, roads, bridges, ditches, fences and other local works;

(g) the dividing of the reserve or a portion thereof into zones and the prohibition of the construction or maintenance of any class of buildings or the carrying on of any class of business, trade or calling in any zone;

(h) the regulation of the construction, repair and use of buildings, whether owned by the band or by individual members of the band;

(i) the survey and allotment of reserve lands among the members of the band and the establishment of a register of Certificates of Possession and Certificates of Occupation relating to allotments and the setting apart of reserve lands for common use, if authority therefor has been granted under section 60;

(j) the destruction and control of noxious weeds;

(k) the regulation of bee-keeping and poultry raising;

## Contexte

[5] Avant de résumer l'argumentation des parties, il y a lieu de situer l'affaire et d'exposer les dispositions législatives pertinentes de la *Loi sur les Indiens*, L.R.C. (1985), c. I-5.

[6] Les pouvoirs d'un conseil de bande d'adopter des règlements administratifs sont définis au paragraphe 81(1) de la *Loi sur les Indiens*, qui est ainsi libellé:

**81.(1) Le conseil d'une bande peut prendre des règlements administratifs, non incompatibles avec la présente loi ou avec un règlement pris par le gouverneur en conseil ou par le ministre, pour l'une ou l'ensemble des fins suivantes:**

a) l'adoption de mesures relatives à la santé des habitants de la réserve et les précautions à prendre contre la propagation des maladies contagieuses et infectieuses;

b) la réglementation de la circulation;

c) l'observation de la loi et le maintien de l'ordre;

d) la répression de l'inconduite et des inconvénients;

e) la protection et les précautions à prendre contre les empiétements des bestiaux et autres animaux domestiques, l'établissement de fourrières, la nomination de gardes-fourrières, la réglementation de leurs fonctions et la constitution de droits et redevances pour leurs services;

f) l'établissement et l'entretien de cours d'eau, routes, ponts, fossés, clôtures et autres ouvrages locaux;

g) la division de la réserve ou d'une de ses parties en zones, et l'interdiction de construire ou d'entretenir une catégorie de bâtiments ou d'exercer une catégorie d'entreprises, de métiers ou de professions dans une telle zone;

h) la réglementation de la construction, de la réparation et de l'usage des bâtiments, qu'ils appartiennent à la bande ou à des membres de la bande pris individuellement;

i) l'arpentage des terres de la réserve et leur répartition entre les membres de la bande, et l'établissement d'un registre de certificats de possession et de certificats d'occupation concernant les attributions, et la mise à part de terres de la réserve pour usage commun, si l'autorisation à cet égard a été accordée aux termes de l'article 60;

j) la destruction et le contrôle des herbes nuisibles;

k) la réglementation de l'apiculture et de l'aviculture;

(l) the construction and regulation of the use of public wells, cisterns, reservoirs and other water supplies;

(m) the control or prohibition of public games, sports, races, athletic contests and other amusements;

(n) the regulation of the conduct and activities of hawkers, peddlers or others who enter the reserve to buy, sell or otherwise deal in wares or merchandise;

(o) the preservation, protection and management of fur-bearing animals, fish and other game on the reserve;

(p) the removal and punishment of persons trespassing on the reserve or frequenting the reserve for prohibited purposes;

(p.1) the residence of band members and other persons on the reserve;

(p.2) to provide for the rights of spouses and children who reside with members of the band on the reserve with respect to any matter in relation to which the council may make by-laws in respect of members of the band;

(p.3) to authorize the Minister to make payments out of capital or revenue moneys to persons whose names were deleted from the Band List of the band;

(p.4) to bring subsection 10(3) or 64.1(2) into effect in respect of the band;

(q) with respect to any matter arising out of or ancillary to the exercise of powers under this section; and

(r) the imposition on summary conviction of a fine not exceeding one thousand dollars or imprisonment for a term not exceeding thirty days, or both, for violation of a by-law made under this section.

(emphasis added)

[7] Pursuant to section 82(2) of the *Indian Act*, by-laws enacted under section 81(1) must be transmitted to the Minister of Indian Affairs. The by-law comes into force 40 days after a copy is forwarded to the Minister unless it is disallowed by the Minister. The by-law then becomes a statutory instrument within the meaning of the *Statutory Instruments Act*, 1970-71-72 [now R.S.C. 1985, c. S-22], but is exempt from publication in the

l) l'établissement de puits, citernes et réservoirs publics et autres services d'eau du même genre, ainsi que la réglementation de leur usage;

m) la réglementation ou l'interdiction de jeux, sports, courses et concours athlétiques d'ordre public et autres amusements du même genre;

n) la réglementation de la conduite et des opérations des marchands ambulants, colporteurs ou autres personnes qui pénètrent dans la réserve pour acheter ou vendre des produits ou marchandises, ou en faire un autre commerce;

o) la conservation, la protection et la régie des animaux à fourrure, du poisson et du gibier de toute sorte dans la réserve;

p) l'expulsion et la punition des personnes qui pénètrent sans droit ni autorisation dans la réserve ou la fréquentent pour des fins interdites;

p.1) la résidence des membres de la bande ou des autres personnes sur la réserve;

p.2) l'adoption de mesures relatives aux droits des conjoints ou des enfants qui résident avec des membres de la bande dans une réserve pour toute matière au sujet de laquelle le conseil peut établir des règlements administratifs à l'égard des membres de la bande;

p.3) l'autorisation du ministre à effectuer des paiements sur des sommes d'argent au compte de capital ou des sommes d'argent de revenu aux personnes dont les noms ont été retranchés de la liste de la bande;

p.4) la mise en vigueur des paragraphes 10(3) ou 64.1(2) à l'égard de la bande;

q) toute question qui découle de l'exercice des pouvoirs prévus par le présent article, ou qui y est accessoire;

r) l'imposition, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, d'une amende maximale de mille dollars et d'un emprisonnement maximal de trente jours, ou de l'une de ces peines, pour violation d'un règlement administratif pris aux termes du présent article.

(c'est nous qui soulignons)

[7] Aux termes du paragraphe 82(2) de la *Loi sur les Indiens*, les règlements pris sous l'autorité du paragraphe 81(1) doivent être transmis au ministre des Affaires indiennes. Le règlement administratif entre en vigueur 40 jours après qu'une copie en a été envoyée au Ministre, à moins que celui-ci ne l'annule au cours de cette période. Le règlement devient alors un texte réglementaire aux termes de la *Loi sur les textes*



*Canada Gazette*. A band's by-laws duly enacted have the same force and effect as federal regulations.

[8] In the present case, the Red Bank Band Council enacted By-Law no. 3, the "Red Bank Band Staff Regulations," pursuant to section 81(1)(q) of the *Indian Act*, in January 1975. This By-Law was amended in 1982. There is no evidence before the Board that the procedure provided in the *Indian Act* was not followed. Thus, in principle, By-Law no. 3 should have the same force and effect as a federal regulation.

[9] In essence, By-Law no. 3 creates rules and procedures for personnel employed by the Band Council. For instance, it provides for the hours of work, holidays, conduct of employees, procedures for hiring, suspensions and dismissals, salary and leaves, travel and staff meetings. The Band Council's employees, however, have opted for a collective bargaining regime under the *Canada Labour Code* whereby employees' terms and conditions are those negotiated by their certified bargaining agent and the employer. In this context, the issue before the Board is whether the provisions of the *Canada Labour Code* apply in the present case or whether By-Law no. 3 takes precedence in governing the relationship between the Band Council and its employees.

## Arguments

### The Applicant Employer - Red Bank First Nation

[10] The applicant submits that the Red Bank Band Council has the power pursuant to the *Indian Act* to enact regulations dealing with labour relations. More specifically, although section 81(1) of the *Indian Act* is silent with respect to this matter, the Band relied on the ancillary powers granted to band councils under section 81(1)(q) as authority for enacting By-Law no. 3. It contends that paragraph (q) includes the authority for the Band Council to enact a by-law with respect to any matter arising out of or ancillary to the exercise of powers under section 81. Therefore, according to the applicant, 81(1)(q) gives the Band Council the power to hire staff, to legislate their labour

*réglementaires*, 1970-1971-1972 [maintenant L.R.C. (1985), c. S-22], mais il n'a pas à être publié dans la *Gazette du Canada*. Les règlements administratifs d'une bande qui sont adoptés dans les règles ont la même force exécutoire que les règlements fédéraux.

[8] En l'espèce, le Red Bank Band Council a adopté le règlement administratif n° 3 («Red Bank Band Staff Regulations»), aux termes de l'alinéa 81(1)q) de la *Loi sur les Indiens*, en janvier 1975. Ce règlement a été modifié en 1982. Aucune preuve n'a été produite devant le Conseil pour démontrer que la procédure prévue dans la *Loi sur les Indiens* n'avait pas été suivie. Par conséquent, le règlement administratif n° 3 devrait en principe avoir la même force exécutoire qu'un règlement fédéral.

[9] Essentiellement, le règlement administratif n° 3 établit des règles et procédures applicables au personnel employé par le conseil de bande. Par exemple, il précise les heures de travail, les jours fériés, la conduite des employés, les procédures régissant l'embauchage, les suspensions et les renvois, les salaires et les congés, les voyages et les réunions du personnel. Toutefois, les employés du conseil de bande ont opté pour le régime de négociation collective aux termes du *Code canadien du travail* de sorte que leurs conditions de travail sont celles négociées par leur agent négociateur accrédité et l'employeur. Dans ce contexte, le Conseil doit déterminer si les dispositions du *Code canadien du travail* s'appliquent en l'instance ou si le règlement administratif n° 3 l'emporte et régit la relation entre le conseil de bande et ses employés.

## Argumentation

### L'employeur requérant - Red Bank First Nation

[10] La requérante soutient que le Red Bank Band Council a le pouvoir, aux termes de la *Loi sur les Indiens*, de prendre des règlements régissant ses relations de travail. Plus précisément, quoique le paragraphe 81(1) de la *Loi sur les Indiens* soit muet sur cette question, la bande invoque les pouvoirs accessoires qu'accorde au conseil de bande l'alinéa 81(1)q) pour justifier l'adoption du règlement administratif n° 3. Elle soutient que l'alinéa q) l'autorise à prendre un règlement relativement à toute question qui découle de l'exercice des pouvoirs prévus à l'article 81, ou qui y est accessoire. Par conséquent, l'alinéa 81(1)q) donne au conseil de bande le pouvoir

relations and to assign them responsibilities in order to implement the Council's by-law making authority. It refers to *Public Service Alliance of Canada v. Chief Lawrence Francis et al.*, [1982] 2 S.C.R. 72, where the Supreme Court of Canada recognized that the band council was an employer and, if it exercised its legislative powers, it would need to hire employees to secure the implementation of the council's by-laws. Thus, the applicant maintained: "... if out of sheer necessity an Indian government is cloaked with the power to hire staff as an integral part of its by-law implementation function, it also has the power to pass a by-law relating to all aspects of staff relations as a matter ... Arising out of or ancillary to the exercise of powers ..."

[11] In the applicant's words, "By-Law no. 3 is closely tied to the good functioning of the First Nations government through the hiring and regulation of band staff that it is well within the ancillary powers granted to band councils under section 81(1)(q). It occupied a vacuum which the *Canada Labour Code* would ordinarily fill ..."

[12] The applicant also contends that a by-law enacted pursuant to section 81 of the *Indian Act* has paramountcy over the provisions of other legislation. Specifically, when a conflict exists between a band council's regulations or by-laws and the provisions of other federal legislation, according to jurisprudence, the more specific provision should supersede the more general one. Accordingly, the applicant submits that the *Indian Act* is of special character and that the Red Bank Band Council's By-Law no. 3 being the more specific provision should supersede the more general provision of the *Canada Labour Code*.

[13] In this respect, the Red Bank Band Council submits that the purpose of section 81 of the *Indian Act* is to provide a measure of self-government. When the Band legislates on a subject with respect to which it has been given authority, such provisions can operate in derogation of federal or provincial legislation that would otherwise be applicable. In support of its position, the applicant submitted the following cases that have concluded that a band council by-law

d'embaucher du personnel, de réglementer ses relations de travail et d'attribuer des responsabilités afin de faire appliquer le règlement administratif du conseil faisant autorité. Il renvoie à l'arrêt *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chef Lawrence Francis et autres*, [1982] 2 R.S.C. 72, dans lequel la Cour suprême du Canada a reconnu que le conseil de bande était un employeur et que, s'il exerçait ses pouvoirs législatifs, il devait embaucher des employés pour assurer l'application des règlements administratifs du conseil. Par conséquent, «... si, par pure nécessité, une administration indienne est investie du pouvoir d'embaucher du personnel aux fins de l'application de son règlement, elle a également le pouvoir de prendre un règlement régissant tous les aspects de ses relations de travail puisqu'il s'agit d'une question qui découle de l'exercice des pouvoirs, ou qui y est accessoire...» (traduction).

[11] Selon la requérante, «le règlement administratif n° 3 est à ce point lié au bon fonctionnement du gouvernement des premières nations par l'embauchage et la réglementation du personnel de la bande, qu'il ressortit des pouvoirs accessoires accordés aux conseils de bande aux termes de l'alinéa 81(1)q). Il remplit un vide que le *Code canadien du travail* comblerait ordinairement...» (traduction).

[12] La requérante soutient également qu'un règlement pris aux termes de l'article 81 de la *Loi sur les Indiens* a prépondérance sur les dispositions d'une autre loi. Plus particulièrement, lorsqu'il y a contradiction entre le règlement d'un conseil de bande et les dispositions d'une autre loi fédérale, la jurisprudence a établi que la disposition la plus spécifique devait l'emporter sur la disposition la plus générale. En conséquence, la *Loi sur les Indiens* revêt un caractère spécial et le règlement administratif n° 3 du Red Bank Band Council étant la disposition la plus spécifique, il devrait l'emporter sur la disposition plus générale du *Code canadien du travail*.

[13] À cet égard, le Red Bank Band Council prétend que l'article 81 de la *Loi sur les Indiens* a pour but d'accorder une mesure d'autonomie gouvernementale. Lorsque le conseil prend un règlement dans un domaine qui relève de sa compétence, les dispositions ainsi édictées peuvent s'appliquer par dérogation à une disposition législative fédérale ou provinciale par ailleurs applicable. À l'appui de sa position, la requérante fait valoir les affaires suivantes où il a été

operated as a derogation from federal legislation: *R. v. Baker*, [1983] 4 C.N.L.R. 73 (B.C. Co. Ct.); *R. v. Barnaby*, [1987] 2 C.N.R.L. 125 (N.B.Q.B.); *R. v. Joseph*, [1986] 2 C.N.L.R. 108 (B.C. Co. Ct.); *R. v. Sacobie*, [1987] 3 C.N.L.R. 92 (N.B.Q.B.), affirming *R. v. Barnaby*, *supra*.

[14] In the present instance, the applicant submits that By-Law no. 3 and the *Canada Labour Code* differ in many respects and are in conflict. For instance, the *Code* establishes a maximum number of hours of work per day and per week, whereas By-Law no. 3, while leaving this aspect to the discretion of the Band, establishes a weekly maximum number of hours of work below that set by the *Labour Code*. The *Code* establishes minimum rates of pay, whereas By-Law no. 3 indicates that rates of pay are established by resolution of the Band Council. Other differences are found in such areas as overtime pay, vacation pay, maternity leave, bereavement and sick leave.

[15] The applicant affirms that the key point is "that the First Nation has developed and maintained a different labour relations regime than that established by the *Canada Labour Code*." Its by-law sets rules and standards that meet First Nation needs and permits the Band Council to play a significant role in labour relations. The By-Law "reflects uniquely 'Indian' aspects of employer-employee relations at Red Bank First Nation and better facilitates traditional Mi'kmaq Tribal methods of dispute resolution than the more adversarial provisions of the *Canada Labour Code*." According to the applicant, there is no place in the scheme developed by the Band for an adversarial non-Indian third party such as a trade union.

[16] Accordingly, the applicant submits that section 81 of the *Indian Act* enables band councils to create special arrangements that are suited to the First Nation's needs and requirements. Given that By-Law no. 3, authorized by section 81(1)(q) of the *Indian Act*, constitutes a special legislation in respect of a limited class of band government employees, it is this By-Law

statué que le règlement administratif des conseils de bande s'appliquait par dérogation à une disposition législative fédérale: *R. v. Baker*, [1983] 4 C.N.L.R. 73 (C. Cté C.-B.); *R. v. Barnaby*, [1987] 2 C.N.R.L. 125 (B.R.N.-B.); *R. v. Joseph*, [1986] 2 C.N.L.R. 108 (C. Cté C.-B.); *R. v. Sacobie*, [1987] 3 C.N.L.R. 92 (B.R.N.-B.); confirmant *R. v. Barnaby*, précité.

[14] En l'espèce, la requérante soutient que le règlement administratif n° 3 et le *Code canadien du travail* diffèrent à de nombreux égards et qu'ils sont en conflit. Par exemple, le *Code* fixe un nombre maximal d'heures de travail par jour et par semaine tandis que le règlement administratif n° 3, quoiqu'il laisse cet aspect à la discrétion de la bande, fixe un nombre maximal d'heures de travail hebdomadaires inférieur. Le *Code* fixe des taux minimum de rémunération tandis que le règlement administratif n° 3 indique que les taux de rémunération sont établis au moyen d'une résolution du conseil de bande. On trouve d'autres différences sur des questions comme la rémunération des heures supplémentaires, la paie de vacances, le congé de maternité, le congé de décès et les congés de maladie.

[15] La requérante affirme que l'élément le plus important est que «la première nation a conçu et appliqué un régime des relations de travail différent de celui établi par le *Code canadien du travail*» (traduction). Son règlement administratif fixe des règles et normes qui répondent aux besoins de la première nation et qui permet au conseil de bande de jouer un rôle important dans le domaine des relations de travail. Le règlement administratif «reflète des aspects propres aux «Indiens» de la relation employeur-employé de la Red Bank First Nation et permet une bien meilleure application des méthodes traditionnelles de résolution des différends de la tribu Mi'kmaq que les dispositions davantage axées sur la confrontation du *Code canadien du travail*» (traduction). Il n'y a pas de place dans le régime conçu par la bande pour une tierce partie non indienne, comme un syndicat dont les méthodes s'appuient sur la confrontation.

[16] En conséquence, la requérante prétend que l'article 81 de la *Loi sur les Indiens* habilite les conseils de bande à adopter des dispositions spéciales qui conviennent aux besoins et aux exigences de la première nation. Étant donné que le règlement administratif n° 3, pris en conformité avec l'alinéa 81(1)q) de la *Loi sur les Indiens*, constitue une



and not the *Canada Labour Code* that governs the employer's labour relations with its staff.

### The Respondent Union - PSAC

[17] The respondent argued that there is nothing in section 81(1) of the *Indian Act* that gives a band council the power to pass a by-law regulating the terms and conditions of employment of the band council's employees. In the respondent's view, the Board should find By-Law no. 3 *ultra vires*. A careful analysis of section 81(1) reveals that none of the subjects refers to labour relations. Clearly, a band council cannot exercise powers that have not been granted to it by Parliament. As to the interpretation of the ancillary power provided by section 81(1)(q) of the *Indian Act*, which is the stated basis of the by-law, PSAC refers to author Robert A. Reiter who suggests that "ancillary" means "being absolutely necessary in the exercise of the body's enumerated powers" (*An Examination of the Evolving Concept of Band Councils, Their Authorities and Responsibilities, and Their Statutory Instruments of Power* 1990, First Nation Resource Council, page 4.18).

[18] PSAC submits that, in order to sustain a by-law that deals with conditions of work of employees, "It is essential that the Band be able to point to a substantive section in 81 that is necessary as an adjunct in the exercise of that power, and the regulation of labour relations is clearly not."

[19] Alternatively, if the Board does not declare the by-law *ultra vires*, then the issue is whether Parliament intended, when it passed section 81(1) of the *Indian Act*, to give employers governed by this *Act* the right through the expediency of a by-law to contract out of the *Canada Labour Code*. The respondent recalls Canada's obligation in ratifying Convention No. 87 of the International Labour Organization, that is "to promote free collective bargaining in this country and to protect and preserve the rights of employees to engage in that process, at least in so far as federally regulated employers are concerned." PSAC submits

disposition législative spécifique s'appliquant à une catégorie limitée d'employés de l'administration de la bande, c'est ce règlement et non pas le *Code canadien du travail* qui régit les relations de travail de l'employeur avec son personnel.

### Le syndicat intimé - AFPC

[17] L'intimée soutient que le paragraphe 81(1) de la *Loi sur les Indiens* ne contient aucune disposition donnant à un conseil de bande le pouvoir de prendre un règlement régissant les conditions d'emploi des employés du conseil de bande. Selon l'intimée, le présent Conseil devrait statuer que le règlement administratif n° 3 est *ultra vires*. Un examen attentif du paragraphe 81(1) révèle qu'aucun des sujets qui y sont mentionnés ne se rapporte aux relations de travail. Manifestement, un conseil de bande ne peut exercer des pouvoirs qui ne lui ont pas été conférés par le législateur. Concernant l'interprétation des pouvoirs accessoires conférés par l'alinéa 81(1)(q) de la *Loi sur les Indiens*, qui autorise la prise d'un règlement administratif, l'AFPC cite l'auteur Robert A. Reiter, qui affirme que le terme «accessoire» veut dire «qui est absolument nécessaire à l'exercice des pouvoirs explicites de l'organisme» (*An Examination of the Evolving Concept of Band Councils, Their Authorities and Responsibilities, and Their Statutory Instruments of Power*, 1990, First Nation Resource Council, page 4.18; traduction).

[18] L'AFPC soutient que, pour justifier la prise d'un règlement sur les conditions de travail des employés, «il est essentiel que la bande soit en mesure de citer une disposition de fond de l'article 81 qui est nécessaire à titre accessoire à l'exercice de ce pouvoir, et la réglementation des relations de travail ne l'est manifestement pas» (traduction).

[19] Subsidiairement, si le Conseil ne déclare pas le règlement *ultra vires*, il doit alors déterminer si le législateur voulait, lorsqu'il a adopté le paragraphe 81(1) de la *Loi sur les Indiens*, donner aux employeurs régis par cette *Loi* le droit de se soustraire à l'application du *Code canadien du travail* par la prise, fort commode, d'un règlement administratif. L'intimée rappelle que le Canada s'est engagé, en ratifiant la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail, à «promouvoir la libre négociation collective au Canada et à protéger et préserver les droits des employés à la négociation collective, en ce qui

that in view of the Preamble of the *Code*, which reiterates Canada's obligation to promote free collective bargaining and the quasi-constitutional status that collective bargaining has in our country, clear and explicit language would be required to allow band councils to remove themselves from the application of the *Code* and deny their employees the right to free collective bargaining, such as in the present case.

[20] In sum, the respondent maintains there is no explicit authority in section 81 and no ancillary right in section 81(1)(q) that support the lawfulness of By-Law no. 3. Secondly, even if the By-Law is not found to be *ultra vires*, it cannot be interpreted as ousting the collective bargaining protections of the *Canada Labour Code*.

#### Decision

[21] The respondent strongly suggested that the Board apply the notion of *ultra vires* to By-Law no. 3. However, the Board does not consider that it is the appropriate forum to determine whether a band council has the power pursuant to section 81(1) of the *Indian Act* to regulate labour relations of staff members. However, without deciding whether By-Law no. 3 is *ultra vires* or not, the Board is of the view that this By-Law cannot preclude the application of Part I of the *Canada Labour Code* in the present case. The reasons are the following.

[22] Part I of the *Canada Labour Code* establishes a framework for collective bargaining in the federal private sector. The right of every employee to join a trade union and to participate in its lawful activities is set out in section 8 of the *Code*. Moreover, the Preamble of the *Code* embodies Canada's commitment towards promoting the freedom of association. It recognizes that Canadian workers, unions and employers "support freedom of association and free collective bargaining as the basis of effective industrial relations." The *Code's* Preamble also acknowledges the Government of Canada's ratification of the International Labour Organization's Convention No. 87 concerning the freedom of association and protection of the right to organize. In light of Canada's commitment both nationally and internationally to promote free

concerne du moins les employeurs régis par le gouvernement fédéral» (traduction). L'AFPC prétend que, compte tenu du préambule du *Code*, qui réitère l'obligation du Canada de promouvoir la libre négociation collective et le caractère quasi constitutionnel de la négociation collective au Canada, il faudrait un libellé clair et explicite pour permettre au conseil de bande de se soustraire à l'application du *Code* et de priver ses employés du droit à la libre négociation collective, comme c'est le cas en l'espèce.

[20] Bref, l'intimée soutient que l'article 81 et l'alinéa 81(1)q) n'accordent respectivement aucun pouvoir explicite et aucun droit accessoire permettant de conclure à la légalité du règlement administratif n° 3. Deuxièmement, même si le règlement n'est pas jugé *ultra vires*, il ne peut être interprété comme excluant la protection accordée par le *Code canadien du travail* au titre de la négociation collective.

#### Décision

[21] L'intimée a beaucoup insisté pour que le Conseil déclare *ultra vires* le règlement administratif n° 3. Toutefois, le Conseil estime que ce n'est pas la tribune appropriée pour déterminer si un conseil de bande a le pouvoir, aux termes du paragraphe 81(1) de la *Loi sur les Indiens*, de réglementer les relations de travail des membres de son personnel. Toutefois, sans se prononcer sur la question de savoir si le règlement administratif n° 3 est *ultra vires* ou non, le Conseil est d'avis qu'il ne peut empêcher l'application de la Partie I du *Code canadien du travail* en l'espèce, pour les motifs suivants.

[22] La Partie I du *Code canadien du travail* établit le cadre de la négociation collective dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Le droit de chaque employé d'adhérer à un syndicat et de participer à ses activités licites est énoncé à l'article 8 du *Code*. En outre, le préambule du *Code* pose en principe l'engagement du Canada de promouvoir la liberté d'association. Il reconnaît que les travailleurs, les syndicats, les employeurs canadiens «soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses». Il reconnaît également que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Compte tenu de l'engagement pris par le Canada sur le

collective bargaining, the Board considers that clear and unequivocal statutory language would be needed to support any regulatory derogation from the basic right of association granted by Part I of the *Canada Labour Code* (see Denys C. Holland and John P. McGowan, *Delegated Legislation in Canada* (Toronto: Carswell, 1989), page 187).

[23] In the present case, the Red Bank Band Council argued that By-Law no. 3 precludes the application of the *Code*. As such, it has the effect of removing the right of association from Band Council employees. The Board does not agree.

[24] Even if section 81(1)(q) of the *Indian Act* allows a band council to adopt regulations with respect to labour relations, this does not necessarily result in a band's by-law superseding federal legislation in every case. That matter was left open by the Federal Court in *St. Mary's Indian Band v. Canada (Minister of Indian Affairs and Northern Development)* (T.D.), [1995] 3 F.C. 461, where the Court stated that "it was not necessary to decide whether band council by-laws, as a **general rule**, operate as a derogation from federal or provincial laws" (page 469; emphasis added). More importantly, the Court pointed to the necessity of clear language to allow for the derogation of a federal statute. In particular, where the issue concerned a band council's authority to enact a by-law regulating the operation of casinos in derogation of the *Criminal Code*, the Court held that had Parliament intended to grant band councils such authority in that area of activity, more specific language would be required in the provisions of the *Indian Act*:

... I do not think it was the intention of Parliament, in enacting paragraph 80(m) (now 81(1)(m)), to confer on Indian band councils authority to operate, or regulate the operation of casinos in derogation of what is now Part VII of the *Criminal Code* [R.S.C., 1985, c. C-46].

... if Parliament had intended to confer on Indian band councils the authority to operate or to regulate the operation of casinos on reserves, I think it would have

plan national et international de promouvoir la libre négociation collective, le Conseil estime qu'il faudrait une disposition législative claire et non équivoque pour étayer toute dérogation par voie réglementaire au droit fondamental d'association accordé par la Partie I du *Code canadien du travail* (voir Denys C. Holland et John P. McGowan, *Delegated Legislation in Canada*, Toronto, Carswell, 1989, page 187).

[23] En l'espèce, le Red Bank Band Council soutient que le règlement administratif n° 3 empêche l'application du *Code*, car il a pour effet de retirer le droit d'association aux employés du conseil de bande. Le Conseil n'est pas de cet avis.

[24] Même si l'alinéa 81(1)(q) de la *Loi sur les Indiens* permet à un conseil de bande d'adopter un règlement administratif dans le domaine des relations de travail, cela ne veut pas nécessairement dire que ce règlement l'emporte toujours sur les dispositions d'une loi fédérale. La Cour fédérale ne s'est pas prononcée sur cette question dans *Bande indienne de St. Mary's c. Canada (Ministre des Affaires Indiennes et du Nord Canadien)* (1<sup>re</sup> inst), [1995] 3 C.F. 461, où elle a statué qu'il n'était «pas nécessaire de décider si, **en règle générale**, les règlements administratifs d'un conseil de bande s'appliquent par dérogation aux lois fédérales ou provinciales» (page 469; c'est nous qui soulignons). Qui plus est, la Cour a insisté sur la nécessité d'un libellé clair pour que le règlement s'applique par dérogation à une loi fédérale. Plus particulièrement, sur la question du pouvoir d'un conseil de bande de prendre un règlement régissant l'exploitation des casinos par dérogation au *Code criminel*, la Cour a statué que, si le législateur avait eu l'intention de conférer cette compétence aux conseils de bandes indiennes, il aurait retenu un libellé plus clair à cet égard dans la *Loi sur les Indiens*. La Cour s'est exprimée ainsi:

... selon moi, l'intention du législateur lorsqu'il a édicté l'alinéa 80(m) (maintenant 81(1)(m)), n'était pas de conférer aux conseils de bandes indiennes le pouvoir d'exploiter des casinos ou d'en réglementer l'exploitation par dérogation à ce qui constitue maintenant la partie VII du *Code criminel* [L.R.C. (1985), ch. C-46].

... si le législateur avait eu l'intention de conférer compétence aux conseils de bandes indiennes pour exploiter des casinos sur leurs réserves ou pour en



done so in more specific language than that used in paragraph 80(m).

(pages 469-470)

[25] The same principle has been applied in other legislative areas. For example, when a legislature has decided to remove the right of association from a group or a category of employees, it clearly states so. For example, section 3 of the *Ontario Labour Relations Act*, S.O. 1995, has the effect of removing the right to organize from those working as "domestics" in private homes and those employed in agriculture. Moreover, if Parliament had intended to limit the scope of the *Code's* application, it would have done so in the *Code* itself or in another act, as it has done elsewhere. Evidence of this may be seen in section 67 of the *Canadian Human Rights Act*, which provides that "Nothing in this *Act* affects any provision of the *Indian Act* or any provision made under or pursuant to that *Act*." Consequently, in the Board's view, in order to remove the right of association and free collective bargaining from band council employees, Parliament's intention must be clear and expressly stated - which is not the case in the present instance.

[26] Section 81(1) of the *Indian Act* gives a band council power to make by-laws for the specified purposes enumerated in the section. According to the Court in *Bear v. John Smith Indian Band Chief*, [1983] 5 W.W.R. 21 (Sask. Q.B.), these are similar to the ones covered by the by-laws of a municipality. While section 81(1)(q) of the *Indian Act* is an omnibus clause, its scope is restricted or circumscribed by the enumerated paragraphs of section 81(1). This follows, *inter alia*, from the wording of the introductory paragraph of section 81(1), which states that "The council of a band may make by-laws not inconsistent with this *Act* ... **for any or all of the following purposes, namely ...**" (emphasis added). In French, "Le conseil d'une bande peut prendre des règlements administratifs, non incompatibles avec la présente *loi* ... **pour l'une ou l'ensemble des fins suivantes ...**" Thus, the wording of the introductory paragraph of section 81(1) indicates that the regulatory powers of a band council are clearly limited to those specifically enumerated in that section. The omnibus clause itself cannot be a ground to expand that regulatory power.

réglementer l'exploitation, je pense qu'il aurait retenu un libellé plus clair à cet égard que celui de l'alinéa 80m).

(pages 469-470)

[25] Le même principe a été appliqué dans d'autres domaines législatifs. Par exemple, lorsqu'une assemblée législative a décidé de priver un groupe ou une catégorie d'employés du droit d'association, elle l'a dit clairement. Ainsi, l'article 3 de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, L.O. 1995, a pour effet de priver du droit d'association les personnes travaillant comme «domestiques» dans un foyer privé et les personnes employées dans le domaine de l'agriculture. En outre, si le législateur avait voulu limiter la portée du *Code*, il l'aurait fait dans le *Code* lui-même ou dans une autre loi, comme il l'a fait ailleurs. À preuve, il suffit de prendre connaissance de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui porte que «la présente *Loi* est sans effet sur la *Loi sur les Indiens* et sur les dispositions prises en vertu de cette *loi*». Par conséquent, le Conseil est d'avis que, pour priver les employés d'un conseil de bande du droit d'association et de libre négociation collective, le législateur doit clairement et explicitement énoncer son intention - ce qui n'est pas le cas en espèce.

[26] Le paragraphe 81(1) de la *Loi sur les Indiens* accorde à un conseil de bande le pouvoir de prendre des règlements administratifs aux fins expresses qui y sont précisées. Dans *Bear v. John Smith Indian Band Chief*, [1983] 5 W.W.R. 21 (B.R. Sask.), la Cour a précisé que ces fins étaient semblables à celles des règlements municipaux. Même si l'alinéa 81(1)(q) de la *Loi sur les Indiens* est une disposition d'ordre général, sa portée est limitée ou circonscrite par les divers alinéas du paragraphe 81(1). Cela découle, entre autres, du libellé introductif du paragraphe 81(1), qui porte que «le conseil d'une bande peut prendre des règlements administratifs, non incompatibles avec la présente *loi*... **pour l'une ou l'ensemble des fins suivantes...**» (c'est nous qui soulignons). En anglais, «The council of a band may make by-laws not inconsistent with this *Act* ... **for any or all of the following purposes, namely ...**» Par conséquent, selon le libellé de la disposition en cause, les pouvoirs de réglementation d'un conseil de bande sont clairement limités à ceux qui sont expressément mentionnés dans l'article. La disposition d'ordre général ne peut être invoquée pour élargir ce pouvoir de réglementation.

[27] The applicant submits - referring to *Public Service Alliance of Canada v. Chief Lawrence Francis et al.*, *supra* - that a band council, out of sheer necessity, has the power under section 81(1)(q) of the *Indian Act* to regulate labour relations of the staff it employs. It is true the Supreme Court of Canada in that case determined that a band council was an employer within the meaning of the *Canada Labour Code*:

Section 74 of the *Indian Act* contemplates the creation of a statutory body, the council, to be selected by elections held in accordance with the *Act*. While the *Act* does not provide that this body shall be incorporated, it does grant to this body substantial legislative powers which, if exercised, would require the employment of staff to secure the implementation of its by-laws. The Board found that the Council did hire employees and that they were paid by checks issued by the Council in its name.

...

The Band Council is a creature of the *Indian Act*. It is given power to enact by-laws for the enforcement of which it is necessary to employ staff. In fact, the Council does engage employees to do work for it and it pays them. In view of these circumstances, for the purposes of the *Code*, it is my opinion that the Council could properly be considered to be an employer within the meaning of that *Act*. ...

(pages 77-78)

[28] It does not follow, however, that because a band council is an employer, it necessarily has the power to enact a by-law to regulate **collective bargaining** relationships. There is no logical nexus between these two premises. Employers are free to contract with their employees as long as these employees have not decided to exercise their rights guaranteed by Part I of the *Code*. Absent the application of the *Code*, employers may determine the rules applicable to their relationship with their employees, subject of course to the applicable federal or provincial laws.

[29] In *Bear v. John Smith Indian Band Chief*, *supra*, for example, the Court recognized that the band council had the power to hire the defendant to do secretarial work and to be its financial clerk. However, the Court stated that having hired the defendant as an employee of the band council, it also had the power to dismiss the defendant, subject to the possibility that if it amounts to the tort of wrongful dismissal, the band council might be liable to damages (see also *Sarcee Gravel Products*

[27] La requérante soutient - en invoquant *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chef Lawrence Francis et autres*, précité - qu'un conseil de bande a le pouvoir, par pure nécessité, aux termes de l'alinéa 81(1)q) de la *Loi sur les Indiens*, de réglementer les relations de travail du personnel qu'il emploie. Il est vrai que dans cette affaire la Cour suprême du Canada a statué qu'un conseil de bande était un employeur au sens du *Code canadien du travail*, en ces termes:

L'article 74 de la *Loi sur les Indiens* prévoit la création d'un organisme, le conseil de bande, dont les membres sont élus au cours d'élections tenues selon la *Loi*. Bien que la *Loi* ne prévoit pas que cet organisme soit une personne morale, elle lui accorde des pouvoirs législatifs importants qui, lorsqu'ils sont exercés, exigent l'emploi d'un personnel chargé de faire appliquer ses statuts. Le Conseil a constaté que le conseil de bande a embauché des employés qu'il paie par chèques émis en son nom.

...

Le conseil de bande a été créé par la *Loi sur les Indiens*. Il a reçu le pouvoir d'établir des statuts et doit employer du personnel pour en assurer l'application. De fait, le conseil embauche des employés qui travaillent pour lui et qu'il paie. Dans ces circonstances, pour les fins du *Code*, je suis d'avis qu'on peut valablement dire que le conseil est un employeur au sens de cette *Loi*...

(pages 77-78)

[28] Cela ne veut toutefois pas dire que, le conseil de bande étant un employeur, il a nécessairement le pouvoir de prendre un règlement pour réglementer les rapports de **négociation collective**. Il n'existe pas de lien logique entre ces deux prémisses. Les employeurs sont libres de conclure des ententes avec leurs employés dans la mesure où ceux-ci n'ont pas décidé d'exercer les droits que leur garantit la Partie I du *Code*. Si le *Code* ne s'applique pas, les employeurs peuvent déterminer les règles régissant leurs relations avec leurs employés, sous réserve, bien entendu, des lois fédérales ou provinciales applicables.

[29] Dans *Bear v. John Smith Indian Band Chief*, précité, par exemple, la Cour a reconnu que le conseil de bande avait le pouvoir d'embaucher l'intimé pour effectuer du travail de secrétariat et remplir des fonctions de commis aux finances. Toutefois, elle a déclaré que, ayant embauché l'intimé à titre d'employé, le conseil de bande avait aussi le pouvoir de le renvoyer sous réserve du paiement de dommages-intérêts s'il était déterminé que l'employé

*Inc. v. Alberta (Workers' Compensation Board)*, [1995] 2 W.W.R. (Alb. Q.B.)).

[30] Accordingly, while a band council may decide upon the terms and conditions of employment that will govern its employees, the liberty to impose the working conditions it deems appropriate ceases when its employees decide to opt for collective bargaining. In such circumstances, the rules contained in Part I of the *Canada Labour Code* then become applicable, as in the case of any other employer that falls under federal jurisdiction.

[31] Furthermore, the jurisprudence cited by the applicant as a basis for the existence of a conflict between a band by-law and another federal enactment refers to cases where a band council had passed a by-law to regulate a specific area enumerated in section 81(1) of the *Indian Act*. In fact, in these cases, the band council had adopted a by-law pursuant to its power to regulate the preservation, protection, and management of fur-bearing animals, fish and other game on the reserve (section 81(1)(o) of the *Indian Act*) and its by-law conflicted with a valid regulation made pursuant to the *Fishery Act*, R.S.C. 1970. The present case, however, does not involve competing by-laws. Rather, what is at issue is the application of a by-law in the face of a federal enactment that deals with the basic rights of workers to organize and to engage in collective bargaining.

[32] Finally, while a band council by-law that is duly enacted pursuant to sections 81(1) and 82 of the *Indian Act* has the same power and effect as a federal regulation, a federal regulation cannot vary the scope of the *Canada Labour Code*. As a matter of principle and unless clear and unequivocal language is used, a regulation cannot modify a law. Accordingly, the scope of the *Code's* application is not restricted in any way by a federal regulation; its modification can only be brought about by legislative amendment. There are, however, no provisions in Part I of the *Code* that allow for its amendment by means of a federal regulation and, in the Board's view, the same rationale applies to band council by-laws.

avait été renvoyé à tort (voir également *Sarcee Gravel Products Inc. v. Alberta (Workers' Compensation Board)*, [1995] 2 W.W.R. (B.R. Alb.)).

[30] En conséquence, même si un conseil de bande peut décider des conditions d'emploi de ses employés, il perd la liberté d'imposer les conditions de travail qu'il juge nécessaires lorsque ses employés décident d'opter pour la négociation collective. Dans ces circonstances, les règles contenues dans la Partie I du *Code canadien du travail* deviennent applicables, comme dans le cas de tout autre employeur relevant de la compétence fédérale.

[31] En outre, la jurisprudence citée par la requérante pour faire valoir qu'il y a contradiction entre le règlement administratif d'un conseil et une autre loi fédérale se rapporte à des affaires où un conseil de bande avait adopté un règlement administratif pour réglementer un domaine expressément mentionné au paragraphe 81(1) de la *Loi sur les Indiens*. En fait, dans ces affaires, le conseil de bande avait adopté un règlement administratif aux termes des pouvoirs qui lui étaient conférés de réglementer la conservation, la protection et la régie des animaux à fourrure, du poisson et du gibier de toute sorte dans la réserve (alinéa 81(1)o de la *Loi sur les Indiens*) et ce règlement contredisait un règlement administratif valide pris en conformité avec la *Loi sur les pêches*, S.R.C. 1970. En l'espèce, toutefois, il ne s'agit pas de trancher entre deux règlements contradictoires, mais bien de déterminer si un règlement administratif s'applique lorsqu'existe une loi fédérale qui traite des droits fondamentaux des travailleurs d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement.

[32] Finalement, même si un règlement administratif d'un conseil de bande qui a été adopté dans les règles en conformité avec le paragraphe 81(1) et l'article 82 de la *Loi sur les Indiens* a la même force exécutoire qu'un règlement fédéral, celui-ci ne peut modifier la portée du *Code canadien du travail*. Par principe, et à moins qu'un libellé clair et sans équivoque soit utilisé, un règlement ne peut modifier une loi. En conséquence, la portée du *Code* n'est d'aucune manière restreinte par un règlement fédéral; la portée ne peut être modifiée qu'en modifiant la loi. Toutefois, la Partie I du *Code* ne contient aucune disposition qui permette de le modifier au moyen d'un règlement fédéral et, dans l'esprit du Conseil, cela vaut également pour les règlements administratifs d'un conseil de bande.



[33] In sum, given the primacy of an Act of Parliament over a regulation or by-law and considering the purpose of the *Canada Labour Code*, Canada's commitment towards promoting free collective bargaining, as well as the absence of any express language in the *Code* itself or any other legislation removing the right of association and of free collective bargaining from band council employees, the Board concludes that By-Law no. 3 cannot be interpreted as precluding the application of Part I of the *Canada Labour Code* to the Band Council and its employees in the present case.

[34] In light of the foregoing, the application for review is dismissed and the certification order issued to PSAC by the Board remains in effect.

#### CASES CITED

*Bear v. John Smith Indian Band Chief*, [1983] 5 W.W.R. 21 (Sask. Q.B.)

*Public Service Alliance of Canada v. Chief Lawrence Francis et al.*, [1982] 2 S.C.R. 72

*R. v. Baker*, [1983] 4 C.N.L.R. 73 (B.C. Co. Ct.)

*R. v. Barnaby*, [1987] 2 C.N.R.L. 125 (N.B.Q.B.)

*R. v. Joseph*, [1986] 2 C.N.L.R. 108 (B.C. Co. Ct.)

*R. v. Sacobie*, [1987] 3 C.N.L.R. 92 (N.B.Q.B.)

*Sarcee Gravel Products Inc. v. Alberta (Workers' Compensation Board)*, [1995] 2 W.W.R. (Alb. Q.B.)

*St. Mary's Indian Band v. Canada (Minister of Indian Affairs and Northern Development)* (T.D.), [1995] 3 F.C. 461

#### STATUTES CITED

*Canada Labour Code*, ss. 8; 18

*Indian Act*, R.S.C. 1985, c. I-5, ss. 81(1); 82, 82(2)

*Ontario Labour Relations Act*, S.O. 1995, s. 3

[33] En somme, compte tenu de la primauté d'une loi du Parlement sur un règlement ou un règlement administratif, et compte tenu de l'objet du *Code canadien du travail*, de l'engagement pris par le Canada de promouvoir la libre négociation collective de même que de l'absence de tout libellé explicite dans le *Code* ou dans tout autre texte législatif privant les employés du conseil de bande du droit d'association et du droit à la libre négociation collective, le Conseil conclut que le règlement administratif n° 3 ne peut être interprété comme empêchant l'application de la Partie I du *Code canadien du travail* au conseil de bande et à ses employés en l'espèce.

[34] Compte tenu de ce qui précède, la demande de réexamen est rejetée et l'ordonnance d'accréditation rendue à l'égard de l'AFPC reste en vigueur.

#### AFFAIRES CITÉES

*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chef Lawrence Francis et autres*, [1982] 2 R.C.S. 72

*Bande indienne de St. Mary's c. Canada (Ministre des Affaires indiennes et du Nord Canadien)* (1<sup>re</sup> inst), [1995] 3 C.F. 461

*Bear v. John Smith Indian Band Chief*, [1983] 5 W.W.R. 21 (B.R. Sask.)

*R. v. Baker*, [1983] 4 C.N.L.R. 73 (C. Cté C.-B.)

*R. v. Barnaby*, [1987] 2 C.N.R.L. 125 (B.R.N.-B.)

*R. v. Joseph*, [1986] 2 C.N.L.R. 108 (C. Cté C.-B.)

*R. v. Sacobie*, [1987] 3 C.N.L.R. 92 (B.R.N.-B.)

*Sarcee Gravel Products Inc. v. Alberta (Workers' Compensation Board)*, [1995] 2 W.W.R. (B.R. Alb.)

#### LOIS CITÉES

*Code canadien du travail*, Partie I, art. 8; 18

*Loi sur les Indiens*, L.R.C. (1985), c. I-5, art. 81(1); 82, 82(2)

*Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, L.O. 1995, art. 3

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

British Columbia Terminal Elevator Operators' Association; Saskatchewan Wheat Pool; United Grain Growers Limited; Pacific Elevators Limited; Prince Rupert Grain Ltd.; James Richardson International Limited; Cascadia Terminal, *applicants*,  
*and*  
 International Longshoremen's and Warehousemen's Union - Canada; Grain Workers' Union, Local No. 333, C.L.C.; Public Service Alliance of Canada, *respondents*.

Board File: 20041-C

Grain Workers' Union, Local No. 333, C.L.C., *applicant*,  
*and*  
 British Columbia Terminal Elevator Operators' Association; Saskatchewan Wheat Pool; James Richardson International Limited; United Grain Growers Limited; Pacific Elevators Limited; Cascadia Terminal; Prince Rupert Grain Ltd., *respondents*.

*CITED AS:* British Columbia Terminal Elevator Operators' Association

Board File: 20044-C

Decision no. 6  
 March 19, 1999

Application pursuant to section 87.7(3) of the *Canada Labour Code, Part I*.

Strike - Section 87.7 - Refusal to cross a picket line - Application of Part I - Applicant employers applied to the Board for an order pursuant to section 87.7(3) to enforce the continuation of services to grain vessels when grain workers refused to cross picket lines established by striking PSAC members (grain weighers) - Because the striking employees and their employer are governed by the *Public Service Staff Relations Act* and thus fall outside the scheme of the *Canada Labour Code*, the Board concludes that the

## Motifs de décision

British Columbia Terminal Elevator Operators' Association; Saskatchewan Wheat Pool; United Grain Growers Limited; Pacific Elevators Limited; Prince Rupert Grain Ltd.; James Richardson International Limited; Cascadia Terminal, *requérantes*,  
*et*  
 Syndicat international des débardeurs et magasiniers - Canada; Grain Workers' Union, section locale n° 333, CTC; Alliance de la Fonction publique du Canada, *intimés*.

Dossier du Conseil: 20041-C

Grain Workers' Union, section locale n° 333, CTC, *requérante*,  
*et*  
 British Columbia Terminal Elevator Operators' Association; Saskatchewan Wheat Pool; James Richardson International Limited; United Grain Growers Limited; Pacific Elevators Limited; Cascadia Terminal; Prince Rupert Grain Ltd., *intimées*.

*CITÉ:* British Columbia Terminal Elevator Operators' Association

Dossier du Conseil : 20044-C

Décision n° 6  
 le 19 mars 1999

Demande fondée sur le paragraphe 87.7(3) du *Code canadien du travail, Partie I*.

Grève - Article 87.7 - Refus de franchir une ligne de piquetage - Application de la Partie I - Les employeurs requérants ont demandé au Conseil de rendre une ordonnance aux termes du paragraphe 87.7(3) afin de maintenir les services aux navires céréaliers lorsque les manutentionnaires des grains ont refusé de franchir les lignes de piquetage dressées par les membres de l'AFPC en grève (peseurs des grains) - Étant donné que les grévistes et leur employeur sont assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et

obligations under section 87.7(1) do not come into play in the existing circumstances - Therefore, the Board does not have jurisdiction under section 87.7 to make the requested orders.

**Strike - Definition - Refusal to cross picket lines - Collective agreement -** The Board concludes that the grain workers' refusal to cross the picket line established by PSAC members constitutes an illegal strike, notwithstanding the provision in the parties' collective agreement allowing employees to refuse to cross picket lines at their place of employment - The Board considered the impact of section 88.1, which expressly prohibits strikes and lockouts during the term of a collective agreement, on the previously unsettled state of CLRB rulings concerning the conflict between the statutory prohibition against the right to strike and the validity of collective agreements clauses allowing employees to honour picket lines - The Board states that the parties may not contract out of the now express statutory obligation not to strike during the term of a collective agreement, and the effect of a collective agreement clause allowing employees to honour a picket line must be limited to an agreement as to the rights and liabilities between the parties in the context of the grievance-arbitration process.

---

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on January 28, 1999, at Vancouver, British Columbia.

#### Appearances

Mr. R. Alan Francis, accompanied by Mr. Jeff Burghardt, President, British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, for the applicants, British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, Saskatchewan Wheat Pool, United Grain Growers Limited, Pacific Elevators Limited, Prince Rupert Grain Ltd., James Richardson International Limited, Cascadia Terminal;

Mr. Peter Cameron, for the respondent, Grain Workers' Union, Local No. 333, C.L.C.;

Mr. Bruce A. Loughton, for the respondent, International Longshoremen's and Warehousemen's Union; and

ne sont donc pas régis par le *Code canadien du travail*, le Conseil conclut que les obligations prévues au paragraphe 87.7(1) n'entrent pas en jeu en l'espèce - Par conséquent, le Conseil n'a pas compétence aux termes de l'article 87.7 pour rendre les ordonnances demandées.

**Grève - Définition - Refus de franchir une ligne de piquetage - Convention collective -** Le Conseil conclut que le refus des manutentionnaires des grains de refuser de franchir la ligne de piquetage dressée par les membres de l'AFPC constitue une grève illégale, nonobstant la disposition dans la convention collective conclue par les parties qui autorise les employés à refuser de franchir des lignes de piquetage à leur lieu de travail - Le Conseil estime que l'impact de l'article 88.1, qui interdit explicitement les grèves et les lock-out pendant la durée d'une convention collective, sur l'état imprécis de la jurisprudence du CCRT concernant le conflit entre l'interdiction prévue par la loi de faire la grève et la validité des dispositions de conventions collectives qui autorisent les employés à respecter les lignes de piquetage - Le Conseil affirme que les parties ne peuvent se soustraire à l'obligation prévue par la loi de ne pas faire la grève pendant la durée d'une convention collective et que l'effet d'une disposition d'une convention collective qui autorise les employés à respecter une ligne de piquetage doit se limiter à une entente sur les droits et responsabilités des parties dans le cadre du processus de règlement des griefs et d'arbitrage.

---

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président. Une audience a eu lieu le 28 janvier 1999 à Vancouver (Colombie-Britannique).

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> R. Alan Francis, accompagné de M. Jeff Burghardt, président, British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, pour les requérantes, la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, Saskatchewan Wheat Pool, United Grain Growers Limited, Pacific Elevators Limited, Prince Rupert Grain Ltd., James Richardson International Limited, Cascadia Terminal;

M. Peter Cameron, pour l'intimé, le Grain Workers' Union, section locale n° 333, CTC;

M<sup>e</sup> Bruce A. Loughton, pour l'intimé, le Syndicat international des débardeurs et magasiniers;



Mr. Moe Ritchie and Mr. Dean Piche also attended the proceedings on behalf of the Public Service Alliance of Canada.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[1] The present matters commenced with the filing of an application with the Board by the applicants, British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, Saskatchewan Wheat Pool, James Richardson International Limited, Cascadia Terminal and Prince Rupert Grain Limited (hereinafter the applicants).

[2] The applicants set out the basis of their application and requested the remedies set out herein. The applicants indicated:

We hereby apply pursuant to section 87.7(3) of the *Canada Labour Code* for a determination that section 87.7(1) has been contravened by members of the International Longshoremen's and Warehousemen's Union ("ILWU") as a result of the strike and picketing activities of the Public Service Alliance of Canada ("PSAC"), and further apply for orders pursuant to section 87.7(3) of the *Code* requiring ILWU and its members to comply with and refrain from contravening the requirements of section 87.7(1) of the *Code*.

We further apply pursuant to section 87.7(3) of the *Canada Labour Code* for a determination that section 87.7(1) has been contravened by employees of the Applicants who are members of the Grain Workers' Union, Local 333 ("GWU") as a result of the strike and picketing activities of the Public Service Alliance of Canada ("PSAC"), and apply for orders pursuant to section 87.7(3) of the *Code* requiring GWU and its members to comply and refrain from contravening the requirements of section 87.7(1) of the *Code*.

In the alternative, we apply for declarations that the refusal to work by employees of the Applicants who are members of GWU as a result of PSAC picketing constitutes or would constitute a strike in violation of section 89 of the *Code* and further apply for orders prohibiting such employees from engaging in such strikes and directing them to work as required by their employers.

[3] For ease of reference, the short identifiers for various parties will also be used. Hence the International Longshoremen's and Warehousemen's Union will be referred to as the "ILWU," the Public

MM. Moe Ritchie et Dean Piche ont également assisté à l'audience au nom de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] La présente affaire découle d'une demande présentée devant le Conseil par les requérantes, la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, Saskatchewan Wheat Pool, James Richardson International Limited, Cascadia Terminal et Prince Rupert Grain Limited (ci-après appelés les requérantes).

[2] Les requérantes ont exposé les motifs de leur demande et ont réclamé certains redressements. Leur demande était formulée ainsi:

En vertu du paragraphe 87.7(3) du *Code canadien du travail*, nous demandons par les présentes que le Conseil détermine que les membres du Syndicat international des débardeurs et magasiniers («SIDM») ont enfreint le paragraphe 87.7(1) du fait des activités de grève et de piquetage de l'Alliance de la Fonction publique du Canada («AFPC») et qu'il rende des ordonnances aux termes du paragraphe 87.7(3) du *Code* intimant au SIDM ainsi qu'à ses membres de respecter les dispositions du paragraphe 87.7(1) du *Code* et de cesser d'y contrevenir.

De plus, en vertu du paragraphe 87.7(3) du *Code canadien du travail*, nous demandons que le Conseil détermine que les employés des requérantes qui sont membres de la section locale n° 333 du Grain Workers' Union («GWU») ont enfreint le paragraphe 87.7(1) du fait des activités de grève et de piquetage de l'Alliance de la Fonction publique du Canada («AFPC») et qu'il rende des ordonnances aux termes du paragraphe 87.7(3) du *Code* intimant au GWU ainsi qu'à ses membres de respecter les dispositions du paragraphe 87.7(1) du *Code* et de cesser d'y contrevenir.

Subsidiairement, nous demandons que le Conseil détermine que le refus de travailler des employés des requérantes qui sont membres du GWU, du fait des activités de piquetage de l'AFPC, constitue ou constituerait une grève en violation de l'article 89 du *Code*, et qu'il rende des ordonnances leur interdisant de participer à ces grèves et leur intimant de travailler comme l'exigent leurs employeurs.

(traduction)

[3] Par souci de commodité, nous désignerons les diverses parties par leur sigle. Par conséquent, le Syndicat international des débardeurs et magasiniers sera désigné par le sigle «SIDM», l'Alliance de la

Service Alliance of Canada as "PSAC," and the Grain Workers' Union, Local 333, as "GWU, Local 333."

[4] The application of January 25, 1999 contained the following statement of facts:

#### FACTS

SaskPool, JRI, UGG, Pacific, Cascadia and PRG (collectively the "Terminals") operate grain terminals in the province of British Columbia. JRI is the successor of Pioneer Grain Terminal Limited. Cascadia is the successor of Alberta Wheat Pool. PRG operates a grain terminal in Prince Rupert. The other grain terminals are located in the port of Vancouver.

The grain terminals receive various grains by railcar, unload the cars, sort and store the grain, clean and grade the grain, blend grain and load the grain on ships. Employees of the Terminals perform all of this work except the last part of the process of loading of grain on ships.

Ship loading operations are carried out partly by employees of the Terminals and partly by longshore employees employed by various stevedoring companies under contract to the Terminals. Terminal employees operate the equipment which removes grain from one or more selected bins and transports it through the terminal to the gallery over the dock and then to the correct loading spout. Longshore employees tie up the ship, position the grain spout and direct the flow of grain into the holds, then cast off the lines when loading is complete. In short, work jurisdiction between the grain workers and the longshore employees is divided at the dock.

BCTEOA is an employers' organization which is designated under section 33 of the *Code* for member grain terminal operators.

GWU is the bargaining agent for all of the employees employed by the Terminals to carry out this work. GWU and BCTEOA (on behalf of the Terminals) are bound by a collective agreement that is in full force and effect with respect to the employees employed by the Terminals. That collective agreement permits employees to refuse to cross a lawfully constituted picket line.

ILWU is the bargaining agent for all of the longshore employees of stevedoring companies who perform vessel loading. It is our understanding that ILWU and the stevedoring companies are bound by a collective agreement that is in full force and effect.

Fonction publique du Canada par le sigle «AFPC» et la section locale n° 333 du Grain Workers' Union, par l'abréviation «section locale n° 333 du GWU».

[4] La demande datée du 25 janvier 1999 renfermait l'exposé des faits suivant:

#### FAITS

SaskPool, JRI, UGG, Pacific, Cascadia et PRG (collectivement appelés les «sociétés céréalières») exploitent des installations terminales en Colombie-Britannique. JRI est l'employeur successeur de Pioneer Grain Terminal Limited. Cascadia est l'employeur successeur de Alberta Wheat Pool. PRG exploite des installations terminales à Prince Rupert. Les autres installations terminales se trouvent dans le port de Vancouver.

Les grains arrivent dans des wagons aux installations terminales où ils sont déchargés, triés, stockés, nettoyés, classés, mélangés et chargés dans des navires. Tout ce travail est effectué par les employés des sociétés céréalières sauf la dernière étape, c'est-à-dire le chargement dans les navires.

Les employés des sociétés céréalières effectuent une partie du travail de chargement des navires, et les débardeurs l'autre partie pour le compte de diverses compagnies de débardage liées par contrat aux sociétés céréalières. Les employés des sociétés céréalières font fonctionner les appareils utilisés dans les installations terminales pour retirer le grain des silos et le transporter jusqu'à la passerelle située au-dessus du quai, puis jusqu'au goulot de chargement voulu. Pour leur part, les débardeurs amarrent le navire, positionnent le goulot de chargement, règlent le débit du grain qui se déverse dans les cales, puis larguent le navire une fois le chargement terminé. Bref, c'est au quai qu'est établie la distinction sur le plan juridictionnel entre les débardeurs et les manutentionnaires des grains.

La BCTEOA est une organisation patronale qui est désignée en vertu de l'article 33 du *Code* pour représenter les sociétés céréalières membres.

Le GWU est l'agent négociateur de tous les employés des sociétés céréalières qui ont été embauchés pour exécuter ce travail. Le GWU et la BCTEOA (pour le compte des sociétés céréalières) sont liés par une convention collective, toujours en vigueur, à l'égard des employés des sociétés céréalières. Cette convention collective autorise les employés à refuser de franchir une ligne de piquetage licite.

Le SIDM est l'agent négociateur de tous les débardeurs travaillant pour le compte des entreprises de débardage qui s'occupent du chargement des navires. Nous croyons comprendre que le SIDM et les entreprises de débardage sont liés par une convention collective qui est toujours en vigueur.

The Canadian Grain Commission (the "Commission") employs grain weighers and grain inspectors. We understand that their employment falls under the *Public Service Staff Relations Act*. PSAC is the bargaining agent for both the grain weighers and the grain inspectors. Our clients have received information from the Commission to the effect that the grain weighers are in a legal strike position and that the grain inspectors will be in a legal strike position on January 26, 1999.

Grain weighers and grain inspectors work in all of the grain terminals operated by the Terminals. They check the weight and grading of grain unloaded from railcars and loaded into ships.

SaskPool [First two paragraphs, as amended by January 26, 1999 letter]

"At approximately 10:30 a.m. on Monday, January 25, 1999, two grain weighers employed by the Commission drove onto the SaskPool dock in a vehicle, and spoke to the longshore employees employed by Empire Stevedoring to load grain on a vessel tied up at the dock. The loading operation was scheduled to commence that morning. After the conversation occurred, the longshore employees left the dock and did not participate in the loading operation. Consequently, the ship loading operation did not occur and SaskPool incurred costs."

"After speaking to the longshore employees, the two grain weighers drove back to the entrance to SaskPool's grain terminal in Vancouver and commenced picketing with picket signs identifying themselves to be members of the PSAC, Local 20060. One sign stated 'No contract, No work'. The other sign stated 'Local 20060 on strike'. The picketers remained at the entrance to SaskPool."

At 3:00 p.m. each workday, there is a shift change for the employees of SaskPool. On Monday, January 25, 1999 at 3:00 p.m., approximately sixteen employees of SaskPool were scheduled to report to work. None of these employees reported to work due to the picket line that has been established by the PSAC, Local 20060.

#### JRI

On Monday, January 25, 1999, a person attended at the entrance to JRI with a picket sign identifying himself as a member of the PSAC, Local 20060. At 3:00 p.m. each workday, there is a shift change for the employees of JRI. On Monday, January 25, 1999 at 3:00 p.m., approximately twenty employees of JRI were scheduled to report to work. None of these employees reported to work due to the picket line that has been established by PSAC, Local 20060.

La Commission canadienne des grains (la «Commission») embauche les peseurs des grains et les inspecteurs des grains. Nous croyons comprendre que ces employés sont visés par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. L'AFPC est l'agent négociateur des peseurs des grains et des inspecteurs des grains. La Commission a informé nos clientes que les peseurs des grains ont le droit de déclarer la grève et que les inspecteurs des grains auront le droit d'en faire autant le 26 janvier 1999.

Les peseurs des grains et les inspecteurs des grains travaillent dans toutes les installations terminales exploitées par les sociétés céréalieres. Ils vérifient le poids et le classement des grains déchargés des wagons et chargés dans les navires.

SaskPool [les deux premiers paragraphes ont été modifiés au moyen de la lettre datée du 26 janvier 1999]

«Vers 10h30 le lundi 25 janvier 1999, deux peseurs des grains de la Commission sont arrivés en véhicule sur le quai de SaskPool et ont parlé aux débardeurs embauchés par Empire Stevedoring pour charger le grain sur un navire amarré au quai. Le chargement en question devait débuter ce matin-là. À la fin de la conversation, les débardeurs sont partis avant de charger le navire de telle sorte que le chargement n'a pas eu lieu, ce qui a occasionné des frais à SaskPool.»

«Après avoir parlé aux débardeurs, les deux peseurs des grains sont montés dans leur véhicule et sont retournés à l'entrée des installations terminales de SaskPool à Vancouver et ont commencé à faire du piquetage. Ils portaient des pancartes les désignant comme des membres de la section locale 20060 de l'AFPC. Une des pancartes disait «Pas de contrat, pas de travail» et l'autre, «Section locale 20060 en grève». Les piqueteurs sont demeurés à l'entrée de SaskPool.»

Tous les jours ouvrables à 15h, il y a changement de quart des employés de SaskPool. Le lundi 25 janvier 1999, une quinzaine d'employés de SaskPool devaient se présenter au travail à 15h, mais aucun d'eux ne l'a fait à cause de la ligne de piquetage dressée par la section locale 20060 de l'AFPC.

#### JRI

Le lundi 25 janvier 1999, une personne portant une pancarte la désignant comme un membre de la section locale 20060 de l'AFPC faisait du piquetage à l'entrée de JRI. Tous les jours ouvrables à 15h, il y a changement de quart des employés de JRI. Le lundi 25 janvier 1999, une vingtaine d'employés de JRI devaient se présenter au travail à 15h, mais aucun d'eux ne l'a fait à cause de la ligne de piquetage dressée par la section locale 20060 de l'AFPC.



**UGG**

At approximately 1:45 p.m. on Monday, January 25, 1999, two people attended at the entrance to UGG with picket signs identifying themselves to be members of the PSAC, Local 20060. One sign stated "No contract, No work". The other sign stated "Local 20060 On Strike". These picketers remained at the entrance to UGG.

At 3:00 p.m. each workday, there is a shift change for the employees of UGG. On Monday, January 25, 1999 at 3:00 p.m., approximately twenty-five employees of UGG were expected to report to work. None of these employees reported to work due to the picket line that was established by the PSAC, Local 20060.

**Cascadia**

On Monday, January 25, 1999, a person attended at the entrance to Cascadia with a picket sign identifying himself as a member of the PSAC, Local 20060.

At 3:00 p.m. on Monday, January 25, 1999, the regular shift change occurred at Cascadia. Although the one picketer of the PSAC had been present at other times, the picketer was not present at shift change, and all the employees of Cascadia on that shift reported to work. After the shift change, the PSAC picketer returned to picket the main entrance.

**Pacific and PRG**

We are informed that PSAC picketers also commenced and continued picketing the terminals operated by Pacific and PRG on Monday, January 25, 1999.

[5] It was agreed by all parties and interested parties to these proceedings that the above-stated facts were generally correct and should be received in evidence by the Board subject to reasonable modification or elaboration by witnesses. One modification that was noted was that the PRG or Prince Rupert Grain had not by the date of the hearing in fact been picketed by PSAC picketers as was suggested. Subject to this correction, while the evidence of the witnesses provided additional detail and some elaboration, in general the above statement of facts is substantially accurate.

[6] The evidence introduced in the statement of facts and by the witnesses before the Board was by consent to be evidence in both Board file 20041-C, this

**UGG**

Vers 13h45, le lundi 25 janvier 1999, deux personnes se tenaient à l'entrée de l'UGG portant des pancartes les désignant comme des membres de la section locale 20060 de l'AFPC. Une des pancartes disait «Pas de contrat, pas de travail» et l'autre, «Section locale 20060 en grève». Ces piqueteurs sont demeurés à l'entrée de l'UGG.

Tous les jours ouvrables à 15h, il y a changement de quart des employés de l'UGG. Le lundi 25 janvier 1999, environ vingt-cinq employés de l'UGG devaient se présenter au travail à 15h, mais aucun d'eux ne l'a fait à cause de la ligne de piquetage dressée par la section locale 20060 de l'AFPC.

**Cascadia**

Le lundi 25 janvier 1999, une personne se tenait à l'entrée de Cascadia portant une pancarte le désignant comme un membre de la section locale 20060 de l'AFPC.

À 15h le lundi 25 janvier 1999, il y eut un changement de quart comme à l'habitude à Cascadia. Bien que le piqueteur de l'AFPC eût été présent à d'autres moments, il était absent lors du changement de quart, et tous les employés de Cascadia affectés au quart en question se sont présentés au travail. Après le changement de quart, le membre de l'AFPC est revenu faire du piquetage à l'entrée principale.

**Pacific et PRG**

Nous avons été informés que des membres de l'AFPC ont également fait du piquetage le lundi 25 janvier 1999 aux installations terminales exploitées par Pacific et PRG.

(traduction)

[5] Les parties aux présentes procédures et les parties intéressées ont convenu que l'exposé des faits ci-dessus était exact dans l'ensemble et que le Conseil devait l'accepter en preuve sous réserve de modifications ou d'explications raisonnables de la part des témoins. Une modification dont il a été pris acte est le fait que les membres de l'AFPC n'avaient pas en date de l'audience fait de piquetage aux installations de PRG ou de Prince Rupert Grain, comme il a été suggéré. Sous réserve de cette correction ainsi que des détails et explications additionnels fournis par les témoins, en règle générale, l'exposé des faits ci-dessus est foncièrement exact.

[6] Les parties ont consenti à ce que les éléments de preuve contenus dans l'exposé des faits et présentés par les témoins valent tant pour le dossier du Conseil

application for the present Board orders or a declaration, and in file 20044-C, which by consent was consolidated for hearing together with this application.

[7] In the event, the application in file 20044-C pursuant to sections 87.7(3) and 82 of the *Canada Labour Code* was withdrawn following the hearing, at the request of the applicant, GWU, Local 333. That application had requested a determination that employee members of the Local had been illegally locked out by the British Columbia Terminal Elevators Operators' Association (BCTEOA) or its members in contravention of either section 87.7(1) or 87.7(3) of the *Canada Labour Code*, as amended, or that alternatively the refusal to employ members of GWU, Local 333, constituted a lockout in violation of section 89 or 88.1 of the *Code*.

[8] Since GWU, Local 333, in the event, withdrew its application against the BCTEOA and its members, no further specific comment will be made on this aspect of the two present applications.

[9] With respect to violations of sections 87.7(1) and 87.7(3) alleged by the BCTEOA, it is useful to first consider the text of sections 87.7(1) and 87.7(3). The text of section 87.7 indicates:

87.7(1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, an employer in the long-shoring industry, or other industry included in paragraph (a) of the definition "federal work, undertaking or business" in section 2, its employees and their bargaining agent shall continue to provide the services they normally provide to ensure the tie-up, let-go and loading of grain vessels at licensed terminal and transfer elevators, and the movement of the grain vessels in and out of a port.

(2) Unless the parties otherwise agree, the rates of pay or any other term or condition of employment, and any rights, duties or privileges of the employees, the employer or the trade union in effect before the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) were met, continue to apply with respect to employees who are members of the bargaining unit and who have been assigned to provide services pursuant to subsection (1)

(3) On application by an affected employer or trade union, or on referral by the Minister, the Board may determine any question with respect to the application of subsection (1) and make any order it considers appropriate to ensure compliance with that subsection.

n° 20041-C, la demande d'ordonnance ou de déclaration adressée au Conseil, que pour le dossier n° 20044-C, ces deux dossiers ayant été réunis par consentement des parties aux fins de l'audience.

[7] En l'espèce, la demande fondée sur le paragraphe 87.7(3) et l'article 82 du *Code canadien du travail* figurant au dossier n° 20044-C a été, à l'issue de l'audience, retirée par la requérante, la section locale n° 333 du GWU. Celle-ci demandait au Conseil de statuer que les employés membres de la section locale avaient été mis en lock-out illégalement par la British Columbia Terminal Elevators Operators' Association (la BCTEOA) ou ses membres, en contravention du paragraphe 87.7(1) ou 87.7(3) du *Code canadien du travail*, dans sa version modifiée, ou, subsidiairement, que le refus d'embaucher les membres de la section locale n° 333 du GWU constituait un lock-out en violation de l'article 89 ou 88.1 du *Code*.

[8] La section locale n° 333 du GWU ayant retiré sa demande au sujet de la BCTEOA et de ses membres, il ne sera plus question de cet aspect des deux demandes visées en l'espèce.

[9] En ce qui a trait aux allégations de la BCTEOA qu'il y a eu violation des paragraphes 87.7(1) et 87.7(3), examinons d'abord le libellé des deux paragraphes en question. L'article 87.7 se lit ainsi:

87.7(1) Pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur du secteur du débardage ou d'un autre secteur d'activités visé à l'alinéa a) de la définition de «entreprise fédérale» à l'article 2, ses employés et leur agent négociateur sont tenus de maintenir leurs activités liées à l'amarrage et à l'appareillage des navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement agréées, ainsi qu'à leur chargement, et à leur entrée dans un port et leur sortie d'un port.

(2) Sauf accord contraire entre les parties, les taux de salaire ou les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, obligations ou avantages des employés, de l'employeur ou du syndicat en vigueur avant que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) soient remplies demeurent en vigueur à l'égard des employés de l'unité de négociation affectés au maintien de certaines activités en conformité avec le paragraphe (1).

(3) Sur demande présentée par un employeur ou un syndicat concerné ou sur renvoi fait par le ministre, le Conseil peut trancher toute question liée à l'application du paragraphe (1) et rendre les ordonnances qu'il estime indiquées pour en assurer la mise en œuvre.

[10] Section 87.7 was added to the *Canada Labour Code* by the provisions of the Statutes of Canada, 1998, Chapter 26, *An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I)*, which was proclaimed on January 1, 1999.

[11] Section 87.7 was added in the context of extensive changes to the *Canada Labour Code*, which, *inter alia*, changed the structure of Canada's national labour relations board and its name, from the Canada Labour Relations Board to the Canada Industrial Relations Board. Certain of these changes will be commented upon further below.

[12] The objective of the newly added section 87.7 of the *Canada Labour Code* is to establish the shipping of grain as an essential service in certain circumstances. The *Sims Report*, that is, *Review of the Canada Labour Code, Part I: Seeking a Balance*, which preceded the legislative changes of 1998, provides some useful background on this issue. It discussed the search for a more stable bargaining structure in respect of West Coast Grain under the heading "Multi-Employer Bargaining in the West Coast Longshoring and Grain Handling Industries."

The Industrial Inquiry Commission into Industrial Relations at West Coast Ports made a number of recommendations which it judged would "allow for a more stable bargaining structure to be put in place between the parties in the longshoring, grain handling and related West Coast port industries". Our initial terms of reference specifically directed us to review any recommendations the Commission might make with respect to geographic certification provisions and, subsequently, the Minister referred all its recommendations to us so that we could take them into account.

The Industrial Inquiry Commission recommendation 9(a) proposes changes to the current section 34 covering geographic certifications, which would have the effect of broadening the definition of longshoring by adding to sub-section 1(a) "such other industries as are specific to the port operations, except grain handling operations at terminal elevators".

The exclusion of grain would be emphasized by deleting the current section 34(2) and replacing it by, "all grain-handling operations and related activities at terminal elevators at West Coast Ports is (sic) not long-shoring for the purpose of Part I of the *Code*". The Commission further recommended that the CLRB review bargaining unit structures at the British Columbia grain terminals to determine whether one unit, covering all employees

[10] L'article 87.7 a été ajouté au *Code canadien du travail* au moyen de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I)*, chapitre 26 des Lois du Canada, 1998, promulguée le 1<sup>er</sup> janvier 1999.

[11] L'article 87.7 a été ajouté dans le cadre d'une refonte en profondeur du *Code canadien du travail*, qui a notamment modifié la structure et l'appellation du tribunal national des relations du travail, le Conseil canadien des relations du travail, qui est devenu le Conseil canadien des relations industrielles. Nous reviendrons sur certaines de ces modifications plus loin.

[12] Le nouvel article 87.7 du *Code canadien du travail* a pour but de faire de l'expédition des grains un service essentiel dans certaines circonstances. Le *Rapport Sims*, intitulé *Vers l'équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, qui a précédé les modifications législatives de 1998, nous éclaire quelque peu sur la question. Dans la partie intitulée «Négociation multipatronale dans les secteurs du débardage et de la manutention des grains sur la côte ouest», la recherche d'une structure de négociation plus stable dans le secteur de la manutention des grains sur la côte ouest est discutée dans les termes suivants:

La Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest a fait plusieurs recommandations lesquelles, à son avis, devraient «permettre l'établissement d'une structure de négociation plus stable entre les parties dans les conflits mettant en cause les industries du débardage, de la manutention des grains et des activités connexes dans les ports de la côte ouest». Notre mandat nous demande précisément d'examiner les recommandations que la Commission pourrait faire au sujet des dispositions relatives à l'accréditation géographique. La ministre nous a donc renvoyé toutes les recommandations en question pour que nous puissions en tenir compte.

La recommandation 9a) de la Commission propose des changements à l'actuel article 34 visant les accréditations géographiques; ces changements auraient pour effet d'élargir la définition du débardage par l'ajout à l'alinéa 1a) de «tout autre secteur relevant des opérations portuaires, à l'exception des activités de manutention des grains dans les installations terminales».

L'exclusion des grains serait renforcée par la suppression de l'actuel paragraphe 34(2) et son remplacement par la formulation qui suit: «Les activités de manutention des grains et autres activités connexes dans les installations terminales des ports de la côte ouest ne sont pas des activités de débardage aux fins de la partie I du *Code*». La Commission a recommandé en outre que le Conseil examine la situation des unités de négociation dans les



involved in grain handling and in the "tie-up" and "let-go" of vessels at the terminals, was appropriate.

The immediate practical effect of such amendments would be either to relieve longshoremen and longshore foremen of their current responsibilities in the loading and securing of grain vessels or to transfer them from their current employment. Such work would henceforth become the responsibility of employees of the terminal grain elevator companies.

A second but not secondary effect, caused by deleting the current section 34(2), would be the removal of the concept of a common labour pool on which the application of the geographic certification provision has been based since it came into force in 1973. The purpose of such an amendment would appear to be the facilitation of broader based bargaining structures which the Industrial Inquiry Commissioners favour.

That part of the Commission's recommendation which would remove longshore jurisdiction from grain handling has received support from the grain industry, particularly the British Columbia Terminal Elevator Operators Association (BCTEOA) on the west coast. Bunge of Canada Ltd. and the St. Lawrence Grain Elevators Association would like to see a similar arrangement apply in the St. Lawrence River ports. The Grain Workers Union, Local 333 told the Commission that grain should either be integrated with longshoring or isolated from it. Since its report was issued, however, GWU Local 333 has indicated that it would take no position that would harm another union.

The recommendation has been firmly rejected by both the longshore employers and the longshore union. In addition, the British Columbia Federation of Labour has voiced emphatic opposition, pointing, among other things, to the destabilizing effect of tampering with union jurisdictions.

An evident advantage of isolating grain handling from longshoring would be to ensure that grain exports could continue to flow during port work stoppages, other than those directly involving grain terminal employees. A down side could be the instability in longshore labour relations which the port employers and union predict if the arrangement involves jurisdictional changes.

If the aim is to prevent successive halts to grain movements arising from work stoppages, there might be other ways to achieve this without readjusting union jurisdictions. For example, the International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU) has always offered to continue dispatching its members to grain handling assignments even though longshoremen or longshore foremen may have been engaged in a legal work stoppage for other port

installations terminales de la Colombie-Britannique et détermine s'il conviendrait d'avoir une seule unité regroupant tous les employés affectés à la manutention des grains et à l'arrimage ou au largage des navires aux installations terminales.

Ces modifications auraient en pratique pour effet immédiat, soit de relever les débardeurs et leurs contremaîtres de leurs responsabilités actuelles en matière de chargement ou d'arrimage des navires transporteurs de grains, soit de les transférer de leur emploi actuel. Ce travail deviendrait alors la responsabilité des employés des sociétés céréalieres exploitant les installations terminales.

Un deuxième effet de la suppression de l'actuel paragraphe 34(2) serait la disparition du concept du bassin commun de main-d'œuvre sur lequel se fonde l'application de la disposition de l'accréditation géographique depuis son entrée en vigueur en 1973. L'objet de cette modification semble être de faciliter les structures d'unités de négociation à base élargie, que favorise la Commission.

La partie de la recommandation de la Commission portant sur l'exclusion de la manutention des grains de la juridiction du débardage a obtenu l'appui de l'industrie céréalière, et particulièrement de la British Columbia Terminal Elevator Operators Association (BCTEOA) sur la côte ouest. Bunge du Canada Ltée et l'Association des éleveurs à grain du St-Laurent souhaiteraient l'application d'une formule semblable dans les ports du Saint-Laurent. La section locale 333 du Grain Workers Union a pour sa part fait valoir à la Commission que les grains devraient soit être intégrés avec le débardage soit en être isolés. Depuis la parution du rapport, toutefois, la section locale du GWU a indiqué qu'elle ne prendrait aucune position susceptible de nuire à un autre syndicat.

La recommandation a été rejetée catégoriquement par les employeurs et le syndicat du secteur du débardage. En outre, la British Columbia Federation of Labour a marqué sa ferme opposition, signalant, entre autres choses, l'effet déstabilisateur de toute intervention touchant les limites juridictionnelles des syndicats.

D'un côté, la coupure entre la manutention des grains et le débardage aurait le net avantage de garantir la poursuite des exportations du grain pendant les arrêts de travail dans les ports autres que ceux touchant les employés des installations terminales de grains. D'un autre côté, si la formule impose des changements d'ordre juridictionnel, les employeurs portuaires et le syndicat prédisent une instabilité dans les relations du travail.

Si le but est d'empêcher des interruptions successives des mouvements du grain en raison d'arrêts de travail, il pourrait y avoir d'autres façons d'y arriver sans rien modifier des limites juridictionnelles des syndicats. Ainsi, l'International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU) a toujours offert de continuer d'affecter ses membres aux tâches de manutention des grains, même si les débardeurs ou leurs contremaîtres avaient déclenché un arrêt de travail légal

operations. The offer has generally not been accepted by the British Columbia Maritime Employers' Association (BCMEA) or the Waterfront Employers' Association (WFEA) for any length of time. If it were possible to give statutory validity to such an arrangement, to require it by law in the *Code* or in other pertinent legislation covering grain and grain transportation, then the issue of union jurisdiction would be academic as far as the continuing flow of grain is concerned. Alternatively, the statute could give legal effect to a voluntary long term agreement to arbitrate terms for grain handling.

It is also by no means clear why the longshoring work currently associated with grain ships has to be carried out under the auspices of the BCMEA collective agreement, at least as far as the *Code* is concerned. The grain companies could, if they wished instead, directly hire their own longshoremen and negotiate with the ILWU individually or through their own employers' organization. This would avoid a change in union jurisdiction, but give the grain employers some control over their own conditions of work, labour rates and contract end dates, albeit it through negotiations they themselves would have to undertake. We presume this is not happening now because grain is being shipped using arrangements with owners, agents or employers who are members of the BCMEA. However, this is not a consequence of the *Code* but of the parties' own commercial arrangements.

In our view, these approaches merit serious consideration. They could reduce the number of times that grain exports are disrupted due to work stoppages and thus maintain a reputation for reliable deliveries. They could also offer an opportunity to decrease the rapid resort to back-to-work legislation which has been largely justified by the impact of strikes and lockouts on grain farmers. We expect that such approaches would not be welcomed by longshore and other maritime employers, as well as by producers of other commodities exported through West Coast ports who might find them discriminatory. However, because of its importance, the grain industry has been declared to be for the general advantage of Canada, under the *Constitution Act*, and, therefore, within the jurisdiction of the *Canada Labour Code*. This is not the case with most other commodities

(pages 90-93)

[13] It appears that section 87.7 of the *Code* was the measure eventually enacted by Parliament most specifically aimed at addressing the dual problem identified by the *Sims Report*, that is, the need to reduce disruptions in grain handling due to work stoppages in

pour d'autres opérations portuaires. Toutefois, cette offre n'a pas vraiment été acceptée jusqu'ici par la British Columbia Maritime Employers' Association (BCMEA) ou la Waterfront Employers' Association (WFEA), sauf pour un court temps. S'il était possible de faire valider ou d'imposer par la loi ce genre de formule, que ce soit dans le *Code* ou dans d'autres textes législatifs régissant les grains et le transport des grains, alors la question de la juridiction des syndicats ne présenterait plus qu'un intérêt théorique pour ce qui est du maintien de la circulation des grains. Par ailleurs, la loi pourrait sanctionner une entente à long terme volontaire visant l'arbitrage des conditions applicables à la manutention du grain.

Il est également difficile de comprendre les raisons pour lesquelles le travail de débarquement actuellement associé aux navires céréaliers doit être accompli sous les auspices de la convention collective de la BCMEA, du moins en ce qui concerne le *Code*. Les compagnies céralières pourraient plutôt, si elles le voulaient, embaucher elles-mêmes leurs débardeurs et négocier avec l'ILWU individuellement ou par l'entremise de leur organisation patronale. Cela éviterait toute modification des limites juridictionnelles des syndicats, tout en laissant aux employeurs de l'industrie céréalière un certain contrôle sur leurs conditions de travail, leurs frais de main-d'œuvre et les dates d'expiration de leurs contrats, par le biais des négociations qu'ils devraient mener eux-mêmes. Nous supposons que cela ne se fait pas aujourd'hui parce que les grains sont expédiés selon des accords avec des armateurs, des agents ou des employeurs membres de la BCMEA. Il ne s'agit pas pourtant d'une conséquence de l'application du *Code* mais des arrangements commerciaux des parties.

À notre avis, ces dernières formules méritent d'être examinées avec soin. Elles réduiraient le nombre d'occasions où les exportations de grains sont perturbées par des arrêts de travail et protégeraient ainsi la réputation du Canada en tant qu'exportateur fiable. Elles donneraient aussi la possibilité de diminuer le recours rapide à une loi de retour au travail qui se justifie en raison essentiellement des conséquences des grèves et des lock-out pour les producteurs de grains. Nous nous attendons à ce que ces formules ne fassent pas l'affaire des employeurs du secteur du débarquement et des autres employeurs maritimes, pas plus que des producteurs d'autres produits exportés par les ports de la côte ouest, qui pourront les juger discriminatoires. Cependant, en raison de son importance, l'industrie céréalière a été déclarée être à l'avantage général du Canada, en vertu de la *Loi constitutionnelle*, et, par conséquent, du ressort du *Code canadien du travail*. Ce n'est pas le cas de la plupart des autres produits.

(pages 100-103)

[13] L'article 87.7 du *Code* semble être la mesure que le Parlement a adoptée en bout de ligne pour régler le double problème mentionné dans le *Rapport Sims*, soit la nécessité de réduire, dans le secteur de la manutention des grains, les perturbations causées par

other port industries and thus maintain our national reputation for reliable grain deliveries, and the desire to eliminate the recurring resort to back-to-work legislation, which in the past had arisen because of the impact of strikes and lockouts on grain farmers. As will be noted below, however, it was not the only change of significance in the present circumstances to be introduced by the recent amendments to the *Canada Labour Code*.

[14] In the present situation, however, it appears that section 87.7, as it was passed by Parliament, simply does not apply. It is common ground that the individuals who have been on strike and who have picketed the grain handling facilities are employees of the Canadian Grain Commission, and that their labour relations are governed under the provisions of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C., 1985, c. P-35. The picketing individuals are Canadian Grain Commission employees, who at the relevant times were employed as grain weighers. The Canadian Grain Commission is named in Schedule I (Section 2), Part I of the *Public Service Staff Relations Act*, as an employer to whom that *Act* applies. Therefore, it would appear that the section that is aimed at strikes in federal industries, as mentioned in section 2(a) of the *Canada Labour Code*, does not apply to the Canadian Grain Commission nor to its employees who are not ordinarily subject to the provisions of the *Canada Labour Code*.

[15] It is a matter meriting the very careful attention of the Board that the terms of the new provision do not appear to address the present situation since the situation would certainly appear to fall within the general intent of the legislation, which is designed to ensure that services relating to the tie-up, let-go and loading of grain vessels at licensed terminal and transfer elevators continue to be provided during strikes.

[16] For this reason, the Board has carefully considered whether, despite the failure to specifically address the present situation in the amended provision, the present situation might be covered by the relevant section if it were given a large and liberal interpretation. This does not appear to be so in respect of section 87.7 of the *Code*, although as will be noted below that does not completely resolve the matters in issue.

des arrêts de travail dans d'autres secteurs d'activités portuaires pour protéger la réputation du Canada en tant qu'exportateur fiable, et le désir d'éliminer le recours continu à des lois de retour au travail comme cela s'est fait par le passé en raison des conséquences des grèves et des lock-out pour les producteurs de grains. Comme nous le verrons plus loin, toutefois, d'autres changements, qui découlent aussi de la dernière modification du *Code canadien du travail*, revêtent de l'importance dans l'affaire qui nous occupe.

[14] Toutefois, en l'espèce, l'article 87.7 adopté par le Parlement ne semble tout simplement pas s'appliquer. Tous s'entendent sur le fait que les personnes qui ont dressé des lignes de piquetage aux installations terminales sont des employés de la Commission canadienne des grains et que leurs relations de travail sont régies par les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), c. P-35. Les piqueteurs sont des employés de la Commission canadienne des grains, qui travaillaient à l'époque pertinente comme peseurs des grains. La Commission canadienne des grains figure à l'Annexe I (article 2) de la partie I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* à titre d'employeur assujetti à la *Loi*. Par conséquent, il semblerait que l'article concernant les grèves dans les entreprises fédérales mentionnées à l'alinéa 2a) du *Code canadien du travail* ne s'applique pas à la Commission canadienne des grains ni à ses employés qui ne sont habituellement pas visés par les dispositions du *Code canadien du travail*.

[15] Le fait que la nouvelle disposition ne semble pas s'appliquer en l'espèce doit être examiné attentivement par le Conseil vu que la situation semble, à n'en pas douter, être comprise dans l'objet général de la loi, qui est de faire en sorte que les activités liées à l'amarrage, à l'appareillage des navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement agréées ainsi qu'à leur chargement soient maintenues en cas de grève.

[16] C'est la raison pour laquelle le Conseil a examiné attentivement la question de savoir si l'article pertinent ne pourrait pas, suivant une interprétation libérale, englober la situation en l'espèce même si la version modifiée est muette à ce sujet. Cela ne semble pas être possible dans le cas de l'article 87.7 du *Code*, quoique, comme nous le verrons plus loin, les questions en litige ne soient pas entièrement résolues.



[17] It is the choice of the opening words of the section that leads, unfortunately but inevitably, to the conclusion that section 87.7 does not apply. The section does not require, as it could, that the working of grain vessels should continue in all circumstances of strikes. The section applies not "during a strike or lockout" but only "During a strike or lockout not prohibited by this Part." In the context of the *Canada Labour Code*, these words must be given a reasonably consistent interpretation. As used elsewhere in the *Code*, these words generally have the sense of a strike or lockout "covered by this Part" or of "permitted by this Part."

[18] An illustrative reference is useful. Section 87.6, because of its proximity, should be considered. It begins "At the end of a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer must reinstate employees in the bargaining unit who were on strike or locked out." Obviously this provision does not require the reinstatement of employees following any strike anywhere, but requires their reinstatement following a strike governed by the *Code* provisions. The phrase "a strike or lockout not prohibited by this Part" is one frequently used in the *Canada Labour Code (Part I)* to designate a strike or lockout lawfully and properly conducted consistently with the *Code*'s provisions.

[19] To further illustrate this point, it is noted that similar wording is used in section 87.2. Subsection (1) commences "Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union must give notice to the employer, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a strike will occur." Obviously this provision is intended to govern only situations arising under the *Canada Labour Code*. Subsection (2) governs notice of lockout, uses similar language and is parallel.

[20] Because of the obvious intent of section 87.7, to minimize the disruption to grain handling, and because of the absence of a readily apparent rationale for excluding public service strikes from its ambit, the Board might be willing to interpret the section as covering the present circumstances despite the specific wording. However, there is another relevant factor and that is that the labour regimes under the *Canada*

[17] C'est le choix des termes utilisés au début de l'article qui nous mène, malheureusement mais inévitablement, à la conclusion que l'article 87.7 ne s'applique pas. La disposition ne précise pas, comme elle pourrait le faire, que les activités des navires céréaliers doivent continuer dans tous genres de grèves. Elle s'applique non pas «pendant une grève ou un lock-out», mais seulement «pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie». Dans le contexte du *Code canadien du travail*, ces termes doivent être interprétés de façon raisonnablement uniforme. Ailleurs dans le *Code*, ils ont généralement le sens de grève ou de lock-out «visés par la présente partie» ou «permis par la présente partie».

[18] Il convient ici de donner un exemple. Prenons l'article 87.6, du fait de sa proximité. Il commence par les termes suivants: «À la fin d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur est tenu de réintégrer les employés de l'unité de négociation qui ont participé à la grève ou ont été visés par le lock-out.» De toute évidence, cette disposition n'exige pas la réintégration des employés à la fin de n'importe quelle grève, mais plutôt à la fin d'une grève régie par les dispositions du *Code*. L'expression «d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie» est souvent employée dans le *Code canadien du travail (Partie I)* pour désigner une grève ou un lock-out déclenchés légalement et respectant les dispositions du *Code*.

[19] Pour continuer dans la même veine, il convient de préciser que l'article 87.2 est presque identique. Le paragraphe (1) débute ainsi: «Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures au syndicat pour l'informer de la date à laquelle le lock-out sera déclenché». Manifestement, cette disposition vise uniquement les situations régies par le *Code canadien du travail*. Le paragraphe (2), qui régit les avis de lock-out, emploie un libellé analogue et fait pendant au paragraphe (1).

[20] Vu l'objet manifeste de l'article 87.7, soit réduire au minimum les perturbations dans le secteur de la manutention des grains, et vu l'absence de motif apparent d'exclure les grèves de fonctionnaires, le Conseil pourrait être disposé à conclure que la disposition englobe la situation en l'espèce en dépit de son libellé explicite. Il y a toutefois un autre facteur qui entre en ligne de compte, soit que les régimes de

*Labour Code* and under the *Public Service Staff Relations Act* have generally been viewed as mutually exclusive. In *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1991] 1 S.C.R. 614, Sopinka, J., speaking for the majority, discussed legislative schemes and noted that the public and private labour regimes are generally mutually exclusive (at page 632).

[21] The wording of section 6 of the *Canada Labour Code* must also be noted in this context. It provides:

6. Except as provided by section 5, this Part does not apply in respect of employment by Her Majesty in right of Canada

[22] The employees of the Canadian Grain Commission, pursuant to the Commission's inclusion in the schedule of the *Public Service Staff Relations Act*, are employees of Her Majesty in right of Canada, governed by that legislation.

[23] Therefore, it would be an undue distortion and an improper interpretation of the ordinary meaning of the opening words of section 87.7 of the *Canada Labour Code*, in view of the way that similar words are used elsewhere in the *Code* to interpret section 87.7 as providing jurisdiction to the Board over the circumstances of the present strike. The strike of the relevant PSAC member employees of the Canadian Grain Commission is not one that would fall within the meaning of the words "During a strike or lockout not prohibited by this Part" as they are generally utilized in the *Canada Labour Code*.

[24] It would be an unexpected and unusual interpretation of this term if the Board were now to find that the section is intended to cover any strike, particularly a strike initiated by employees of Her Majesty in right of Canada to whom the *Canada Labour Code* does not ordinarily apply. Finally, in respect of this issue, because the words in question appear to be jurisdictional rather than remedial the Board is hesitant to give them a large and liberal meaning that is not in keeping with their general use in the *Canada Labour Code*.

relations de travail assujettis au *Code canadien du travail* et à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ont généralement été considérés comme mutuellement exclusifs. Dans *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1991] 1 R.C.S. 614, le juge Sopinka, s'exprimant au nom de la majorité, s'est penché sur les systèmes législatifs et a fait remarquer qu'en règle générale les régimes privé et public des relations de travail s'excluaient mutuellement (page 632).

[21] En l'espèce, il y a également lieu de prendre acte du libellé de l'article 6 du *Code canadien du travail*, qui prévoit ce qui suit:

6. Sauf cas prévus à l'article 5, la présente partie ne s'applique pas aux employés qui sont au service de Sa Majesté du chef du Canada.

[22] Parce que la Commission canadienne des grains figure à l'annexe de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ses employés sont au service de Sa Majesté du chef du Canada et sont visés par cette loi.

[23] Par conséquent, déclarer que l'article 87.7 du *Code canadien du travail* accorde au Conseil le pouvoir de se prononcer sur les circonstances de la grève en l'espèce équivaudrait à déformer exagérément et à interpréter de façon abusive le sens ordinaire des mots utilisés au début de l'article en question, vu le libellé analogue employé ailleurs dans le *Code*. La grève des employés de la Commission canadienne des grains, qui sont membres de l'AFPC, n'est pas le genre de grève visée par les termes «pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie» au sens où ils sont généralement employés dans le *Code canadien du travail*.

[24] Conclure maintenant que l'article englobe n'importe quelle grève, plus particulièrement une grève déclenchée par des employés de Sa Majesté du chef du Canada auquel le *Code canadien du travail* ne s'applique normalement pas serait une interprétation inattendue et inhabituelle des termes utilisés dans le *Code*. Enfin, vu que les termes employés semblent revêtir un caractère juridictionnel plutôt qu'un caractère de redressement, le Conseil hésite à leur attribuer un sens large qui ne correspond pas au sens général que leur attribue le *Code canadien du travail*.

[25] This, however, does not resolve the present matter. The applicants also requested a declaration that the refusal to work by employees of the applicants as a result of PSAC picketing would constitute a strike in violation of section 89 of the *Canada Labour Code*. To counter this suggestion, it was argued that even if the actions of the employees in the circumstances in refusing to cross the picket line might be said to be a strike, this action was nevertheless justified by a collective agreement provision that allowed the employees to refuse to cross a picket line at their place of employment. In the case of the employees of the applicant herein, as well as the longshoring employees also involved in the movement of grain at the Port of Vancouver, there are collective agreement provisions that could arguably be said to have such an effect. Before these are considered, however, there is a further consideration relating to the status of these employees.

[26] It was argued that the provisions of section 87.7 might not properly be applied to the grain workers within GWU, Local 333, even if "a strike or lockout not prohibited by this Part" were in progress, since the grain workers in question were not employed in a federal industry as defined in section 2(a) of the *Code*. While this argument might be of concern if section 87.7 had been found applicable in the circumstances, for the reasons indicated, the Board feels that that section is not applicable. However, it is worth noting that on the evidence in the present circumstances, the grain loading was connected to the loading of ships as an integrated continuous operation. The business of transmitting grain onto ships through the port of Vancouver is not a situation where the grain is being delivered to a purely local business as was the case in *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A.), which was cited to the Board. Rather, the work done by grain workers in the present case was an integral part of the enterprise of transporting grain in connection with its international maritime transport.

[27] In this respect, the evidence of Mr. Jeff Burghardt, President of the BCTEOA, who testified before the Board in the present proceedings, is worthy of note. His evidence indicated that grain in the course of being shipped was received, cleaned, transferred and shipped in a single, continuous integrated operation at the

[25] Cela ne règle toutefois pas la présente affaire. Les requérantes ont également demandé au Conseil de déclarer que le refus de travailler de leurs employés, à cause du piquetage de l'AFPC, constituerait une grève en violation de l'article 89 du *Code canadien du travail*. À titre d'objection à une telle suggestion, on a prétendu que, même si la décision des employés de ne pas franchir la ligne de piquetage pouvait être assimilée à une grève, cette décision était néanmoins justifiée en vertu d'une disposition de leur convention collective qui les autorise à refuser de franchir une ligne de piquetage dressée sur leur lieu de travail. On pourrait en dire autant des employés de la requérante en l'espèce ainsi que des débardeurs qui prennent part aux activités de transport des grains dans le port de Vancouver, c'est-à-dire que certaines dispositions de leur convention collective ont le même effet. Avant d'examiner cet aspect, cependant, il y a lieu de nous pencher sur la question du statut de ces employés.

[26] On a prétendu que les dispositions de l'article 87.7 pourraient ne pas s'appliquer aux manutentionnaires des grains appartenant à la section locale n° 333 du GWU même si «une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie» était en cours, vu qu'ils n'étaient pas employés par une entreprise fédérale au sens de l'alinéa 2a) du *Code*. Cet argument mériterait d'être pris en considération si le Conseil avait conclu que l'article 87.7 s'applique en l'espèce, mais pour les motifs indiqués, le Conseil estime que ce n'est pas le cas. Toutefois, il y a lieu de faire remarquer que, d'après la preuve présentée en l'espèce, le chargement des grains était lié au chargement des navires dont il constituait une activité intégrée continue. Le chargement des grains sur un navire dans le port de Vancouver diffère de la livraison des grains à une entreprise purement locale, comme c'était le cas dans *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F.), à laquelle on a renvoyé le Conseil. Le travail accompli par les manutentionnaires des grains en l'espèce faisait plutôt partie intégrante de l'entreprise de transport des grains aux fins de leur transport maritime international.

[27] À cet égard, il y a lieu de mentionner le témoignage de Jeff Burghardt, président de la BCTEOA, devant le Conseil. Il a expliqué que l'expédition des grains comprend la réception, le nettoyage, le transbordement et l'envoi, qui constituent une seule activité intégrée continue aux installations



terminals in question. He indicated to the Board that the system was a unified fluid one, and that what was taken in went out as part of a unified process.

[28] In *Cargill*, when the work of grain handling in question was undertaken, the goods had arrived at their destination. There, the Court was of the opinion that the work in question was as a consequence more properly viewed as a part of a local grain business. The following words of Pratte, J., express the tenor of the decision of the Federal Court of Appeal.

[12] The employees of applicant in question here do not unload ships: this work is done by members of the ship's crew. Applicant's employees operate and maintain equipment which transports grain to silos (after it has been unloaded and moved to applicant's facilities) and then moves it on the trucks of applicant's customers. When these employees perform this work, the maritime transport has ended, since the goods have arrived at their destination and are in the possession of the recipient. For this reason, the work of these employees does not seem to me to be connected with transport, but rather with the grain business operated by applicant in Quebec City.

[13] It is quite true that a majority of the judges of the Supreme Court of Canada expressed the opinion, in *Eastern Canada Stevedoring Reference*, [1955] S.C.R. 529, that the federal Parliament had legislative authority to regulate the labour relations of the employees of a stevedoring business who, working for maritime carriers, loaded and unloaded vessels, handled and stored goods after they had been received from shippers until the time of loading, and from loading until the time of delivery to the recipient. In that case, however, all the work was done for the maritime carriers before the transport had ended. It could therefore be regarded as a necessary incident to maritime transport. The opinion given by the Supreme Court in *Eastern Canada Stevedoring* does not seem to me to have any application in the case at bar.

(pages 190-191; emphasis added)

[29] Here the situation is different and more like that in the *Eastern Canada Stevedoring Reference*. The terminals in question exist for the purposes of maritime shipping, not for local processing. The evidence indicated that once the grain was unloaded from the incoming rail cars it entered into a continuous process directed at its maritime transportation. The employees engaged in this work are clearly as such engaged in a "federal work, undertaking or business," incident to

terminales en question. Il a déclaré au Conseil que le système fonctionnait de façon unifiée et suivie, et que ce qui y entraît en ressortait suivant un processus unifié.

[28] Dans *Cargill*, les manutentionnaires des grains intervenaient une fois les marchandises arrivées à destination. La Cour a statué que le travail en question était, par conséquent, davantage relié au commerce de grain local. Les paroles du juge Pratte reproduites ci-dessous rendent compte de la teneur de la décision de la Cour d'appel fédérale.

[12] Les employés de la requérante dont il s'agit ici ne déchargent pas les navires: ce sont des membres de l'équipage du navire qui effectuent ce travail. Les employés de la requérante font fonctionner et entretiennent des appareils qui transportent les grains dans les silos (après qu'ils ont été déchargés et amenés jusqu'aux installations de la requérante) et qui les acheminent ensuite jusqu'aux camions des clients de la requérante. Lorsque ces employés exécutent ce travail, le transport maritime a pris fin puisque la marchandise est rendue à destination et est en la possession de son destinataire. À cause de cela, le travail de ces employés ne me paraît pas être relié au transport, mais, plutôt, au commerce de grain que la requérante exploite à Québec.

[13] Il est bien vrai que la majorité des juges de la Cour suprême du Canada ont exprimé l'opinion, dans l'affaire *Eastern Canada Stevedoring*, [1955] R.C.S. 529, que le Parlement fédéral avait la compétence législative de régir les relations de travail des employés d'une entreprise de débardage qui, travaillant pour des transporteurs maritimes, chargeaient et déchargeaient des navires, manutentionnaient et entreposaient les marchandises après qu'elles avaient été reçues des expéditeurs jusqu'au moment du chargement et depuis le déchargement jusqu'au moment de la livraison au destinataire. Mais, en ce cas-là, tout ce travail était effectué pour le compte des transporteurs maritimes avant la fin du transport. Il pouvait donc être considéré comme un accessoire nécessaire du transport maritime. L'opinion donnée par la Cour suprême dans l'affaire *Eastern Canada Stevedoring* ne me paraît avoir aucune application en l'espèce.

(pages 190-191; c'est nous qui soulignons)

[29] En l'espèce, la situation est différente et s'apparente davantage à l'affaire *Eastern Canada Stevedoring*. Les installations terminales en question existent aux fins du transport maritime et non aux fins du traitement local. La preuve a révélé que, une fois déchargé des wagons, le grain suit un processus continu en vue de son transport par mer. Les employés qui accomplissent ce travail sont nettement engagés dans une «entreprise fédérale» se rapportant au transport

maritime transport. Thus, while it might be argued that section 87.7 does not apply to the employees of the GWU, Local 333, and the relevant longshoring employees, it is not because they are not governed by the *Canada Labour Code*, but because the situation described by the opening words of section 87.7 does not exist in these circumstances. It would therefore appear that insofar as both the employees of GWU, Local 333, and the relevant longshoring employee members of the ILWU are concerned, since they are employees within the meaning of the *Canada Labour Code*, the alternative request for a declaration that the refusal to work by employees of the applicant who are members of GWU, Local 333, as a result of PSAC picketing, constitutes or would constitute a strike in violation of section 89 of the *Code* must be carefully considered. The request for orders prohibiting such strikes in the future must similarly be carefully considered. It should be noted however that the letter of application refers only to "employees of the Applicants who are members of G.W.U." and did not refer to the employees who are members of the ILWU.

[30] Article 19 of the relevant collective agreement between the BCTEOA and GWU, Local 333, was called to the attention of the Board in respect of the employees it governs. It states:

ARTICLE 19. NO STRIKES OR LOCKOUTS

19.01 The Union agrees that during the term of the Agreement there will be no slowdown nor strike, stoppage or work, cessation of work, or refusal to work or to continue to work. The Companies agree that during the term of the Agreement there will be no lockout

19.02 The Union agrees that in the event of strikes or walkouts, the Union will not take similar action on the ground of sympathy, but will continue to work. The Companies do not expect members of the Union to pass a picket line.

[31] The Board also had before it the relevant portion of the longshoremen's collective agreement between the British Columbia Maritime Employers' Association and the ILWU - Canadian area. Its provisions were similar.

maritime. Par conséquent, s'il est possible de soutenir que l'article 87.7 ne s'applique pas aux employés de la section locale n° 333 du GWU et aux débardeurs en cause, ce n'est pas parce qu'ils ne sont pas visés par le *Code canadien du travail*, mais bien parce que la situation décrite au début de l'article 87.7 n'existe pas en l'espèce. Il semblerait donc, en ce qui concerne les employés de la section locale n° 333 du GWU et les débardeurs membres du SIDM, que, vu leur statut d'employés au sens du *Code canadien du travail*, le Conseil doit examiner attentivement la demande subsidiaire qui lui est faite de déclarer que le refus de travailler des employés de la requérante qui sont membres de la section locale n° 333 du GWU, à cause du piquetage de l'AFPC, constitue ou constituerait une grève en violation de l'article 89 du *Code*. La demande d'ordonnances interdisant ce genre de grève à l'avenir doit elle aussi être examinée attentivement. Il y a lieu de faire remarquer, toutefois, que la demande mentionne seulement les «employés des requérantes qui sont membres du GWU» et non pas ceux qui sont membres du SIDM.

[30] L'article 19 de la convention collective pertinente liant la BCTEOA et la section locale n° 333 du GWU a été porté à l'attention du Conseil relativement aux employés qu'il régit. Cet article se lit ainsi:

ARTICLE 19. INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

19.01 Le syndicat convient que, pendant la durée de la convention collective, il n'y aura pas de ralentissement du travail ou de grève, d'arrêt de travail ou de refus de travailler ou de continuer de travailler. Les sociétés conviennent que, pendant la durée de la convention collective, il n'y aura pas de lock-out.

19.02 Le syndicat convient que, en cas de grève ou de débrayage, il ne prendra pas de mesure semblable par sympathie et qu'il continuera de travailler. Les sociétés ne s'attendent pas à ce que les membres du syndicat franchissent une ligne de piquetage.

(traduction)

[31] Le Conseil avait également en main les dispositions pertinentes de la convention collective liant la British Columbia Maritime Employers' Association et le SIDM - Canada; les dispositions se ressemblent.

## ARTICLE 7. STRIKES, LOCKOUTS, HEALTH AND SAFETY, PICKET LINES

7.01 The Union agrees that during the term of this agreement there will be no slowdown nor strike, stoppage of work, cessation of work, or refusal to work or to continue to work.

7.02 The Association agrees that during the term of this agreement there will be no lockout.

[7.03 not being directly relevant here, is omitted]

7.04 The Union agrees that in the event of strikes or walkouts, the Union will not take similar action on the ground of sympathy, but will continue to work. The Association does not expect members of the Union to pass a picket line.

## ARTICLE 7. GRÈVES, LOCK-OUT, SANTÉ ET SÉCURITÉ, LIGNES DE PIQUETAGE

7.01 Le syndicat convient que, pendant la durée de la convention collective, il n'y aura pas de ralentissement du travail ou de grève, d'arrêt ou d'interruption de travail ou de refus de travailler ou de continuer de travailler.

7.02 L'Association convient que, pendant la durée de la convention collective, il n'y aura pas de lock-out.

[7.03 omis parce que non pertinent en l'espèce]

7.04 Le syndicat convient que, en cas de grève ou de débrayage, le syndicat ne prendra pas de mesure semblable par sympathie et qu'il continuera de travailler. L'Association ne s'attend pas à ce que les membres du syndicat franchissent une ligne de piquetage.

(traduction)

[32] What is at issue is whether the refusal by either of these groups of employees to cross the picket line otherwise lawfully constituted by PSAC could or would amount to a strike.

[33] The definition of "strike" in the *Canada Labour Code*, as interpreted and applied by the Courts, suggests that the refusal in concert to cross another bargaining unit's picket line is in fact a strike.

[34] In *International Longshoremen's Association v. Maritime Employers' Association et al.*, [1979] 1 S.C.R. 120, Estey, J., speaking for the Court, noted that a strike is nonetheless a strike even if it is founded upon a principle not to cross picket lines jointly held by employees. Speaking of the *Canada Labour Code* definition of "strike," Estey, J., observed:

The *Code*, in its present form, repeats the 1948 definition. There is no room for doubt now that Parliament has adopted an objective definition of "strike", the elements of which are a cessation of work in combination or with a common understanding. Whether the motive be ulterior or expressed is of no import, the only requirement being the cessation pursuant to a common understanding. Here, the concurrent findings foreclose this aspect of this submission.

Refusal to cross a picket line lawfully established by another union cannot be a strike unless it falls within the definition of "strike" which fortunately for the purposes of this appeal is in substance the same in both statute and contract. This definition requires a cessation of work (a) in "combination" or (b) in "concert" or (c) "in accordance with a common understanding". In this case

[32] La question qu'il faut trancher est celle de savoir si le refus par l'un de ces groupes d'employés de franchir la ligne de piquetage par ailleurs licite de l'AFPC peut ou pourrait constituer une grève.

[33] Selon la définition de «grève» dans le *Code canadien du travail*, telle qu'elle a été interprétée et appliquée par les tribunaux, le refus concerté de franchir la ligne de piquetage d'une autre unité de négociation constitue effectivement une grève.

[34] Dans *Association internationale des débardeurs c. Association des employeurs maritimes et autres*, [1979] 1 R.C.S. 120, le juge Estey, s'exprimant au nom de la Cour, a fait remarquer qu'une grève reste une grève même si elle résulte de l'application d'un principe commun aux employés, qui est de ne pas franchir les lignes de piquetage. Au sujet de la définition de «grève» dans le *Code canadien du travail*, le juge Estey a précisé ce qui suit:

Le *Code* actuel reprend la définition de la loi de 1948. Il n'y a maintenant aucun doute que le Parlement a adopté une définition objective de «grève», dont les éléments constitutifs sont l'arrêt du travail, conjointement ou de connivence. Que le mobile soit secret ou explicite est sans importance, la seule condition étant qu'il y ait arrêt du travail de connivence. En l'espèce, les conclusions concordantes excluent cet aspect des prétentions.

Le refus de franchir un piquet de grève licite d'un autre syndicat ne peut constituer une grève que s'il répond à la définition de grève; heureusement, aux fins du présent pourvoi, elle est essentiellement la même dans la loi et les conventions. Selon cette définition, il doit y avoir arrêt du travail de la part d'employés agissant a) «conjointement» ou b) «de concert» ou c) «de



the "concert", the "combination" or the "common understanding" may be considered to have a common root in the principle of labour organization which forbids the crossing of picket lines. Section X(b) of the agreement with Local 1039, Article 12:02 of Local 273, and the definition in the *Code*, when given the ordinary meaning of "common understanding", seem to be an attempt by the authors to provide for the very situation where the "cessation of work" results from a concept jointly held by the employees, such as the principle against the crossing of picket lines. The contract might have been more precise and included in the "strike" definition, the cessation of work resulting from a refusal to cross a picket line. However, the question is simply: do the words "in accordance with a common understanding" embrace the more specific provision that a cessation of work resulting from the application of the commonly understood principle of the labour movement that members of unions should not cross picket lines?" The argument is made more complex here because one of the three Collective Agreements does not define "strike" and none of the Agreements defines "stoppage of work". Given the ordinary meaning of these words, there is no room to import a qualification which would exclude a stoppage of work resulting from one circumstance only, namely the honouring of a picket line by the employees comprising the bargaining unit.

(pages 138-139)

[35] The definition of "strike" in the current *Canada Labour Code* remains substantially the same as that which Estey, J., was considering. It is apparent from the agreed statement of facts set out above that the relevant employees have uniformly, at the same time, and unanimously failed to report to work when PSAC picketing has occurred. Such concerted action is a "strike" within the meaning of that word in the *Canada Labour Code*.

[36] There is now an express legislative prohibition in the *Canada Labour Code* against strikes or lockouts during the term of a collective agreement. This is set out in section 88.1, which reads as follows.

88.1 Strikes and lockouts are prohibited during the term of the collective agreement except if

(a) a notice to bargain collectively has been given pursuant to a provision of this Part, other than subsection 49(1); and

(b) the requirements of subsection 89(1) have been met.

[37] This provision is a new one, coming initially into force with the January 1, 1999 proclamation of Statutes of Canada, 1998, Chapter 26. Since the prohibition against strikes and lockouts during the term of a

connivence». En l'espèce, ces trois expressions viennent se greffer au même principe syndicaliste fondamental qui interdit de franchir des piquets de grève. Les auteurs de l'al. Xb) de la convention de la section locale 1039, de l'art. 12:02 de la section locale 273 et de la définition du *Code* semblent avoir visé, compte tenu du sens ordinaire de l'expression «de connivence», le cas où l'«arrêt du travail» résulte d'un principe commun aux employés, comme l'interdiction de franchir les piquets de grève. La convention aurait pu être plus précise et comprendre dans la définition de «grève» un arrêt du travail résultant du refus de franchir un piquet de grève. Néanmoins, la question est simple: l'expression «de connivence» comprend-elle le cas plus spécifique d'un arrêt du travail résultant de l'application du principe syndicaliste généralement accepté que les syndiqués ne doivent pas franchir les piquets de grève? Le problème se complique en l'espèce du fait qu'une des trois conventions collectives ne définit pas le mot «grève» et qu'aucune ne définit «arrêt de travail». Étant donné le sens ordinaire de ces termes, il n'est pas possible d'y mettre une restriction qui exclurait un arrêt du travail dans un seul cas, savoir le respect d'un piquet de grève par les employés de l'unité de négociation.

(pages 138-139)

[35] La définition de «grève» dans le *Code canadien du travail* actuel est essentiellement la même que celle que le juge Estey a examinée. Il est évident, d'après l'exposé conjoint des faits reproduit plus haut, que tous les employés en cause, en même temps et unanimement, ne se sont pas présentés au travail quand l'AFPC a dressé des lignes de piquetage. Une telle action concertée est une «grève» au sens donné à ce terme dans le *Code canadien du travail*.

[36] Le *Code canadien du travail* interdit désormais explicitement les grèves ou les lock-out pendant la durée d'une convention collective. La disposition se trouve à l'article 88.1, qui se lit ainsi:

88.1 Les grèves et les lock-out sont interdits pendant la durée d'une convention collective sauf si, à la fois:

a) l'avis de négociation collective a été donné en conformité avec la présente partie, compte non tenu du paragraphe 49(1);

b) les conditions prévues par le paragraphe 89(1) ont été remplies.

[37] Il s'agit d'une nouvelle disposition qui est entrée en vigueur lors de la promulgation le 1<sup>er</sup> janvier 1999 du chapitre 26 des Lois du Canada, 1998. Vu que l'interdiction de déclencher une grève ou de déclarer un

collective agreement is now so clearly and unequivocally expressed, it is important for the Board to carefully reconsider the implications of such legislative intent in the present circumstances.

[38] The situation prior to this amendment saw the predecessor Canada Labour Relations Board sometimes cited as allowing the contracting out of the then implied prohibition against strikes during the term of a collective agreement.

[39] The following discussion from *Canadian Labour Law*, 2d ed. (Aurora, Ont.: Canada Law Book Inc., 1993), by the Honourable George W. Adams, Q.C., considers the exceptions to the notion that the refusal to cross a picket line will constitute a strike. The author indicates:

(ii) Refusal To Cross a Picket Line

The question often arises as to whether a refusal to cross a picket line constitutes a strike. The short answer appears to be yes but with exceptions. While the New Brunswick Supreme Court has held that a refusal to cross legal picket lines set up by other employees striking against a common employer does not constitute a strike, the court's reasoning is not comprehensive and the case has been distinguished or simply not followed in some of the numerous cases which have held the failure to cross a picket line to be a strike. However, there are situations where a refusal to cross a picket line will not constitute a strike. As noted, the definition of strike in all jurisdictions depends on a finding of concerted activity or common understanding. Thus, if it can be demonstrated that the refusal to cross a picket line even by large numbers of employees is not the result of a common understanding, it follows that there is no strike. Consequently, employees may individually refuse to cross picket lines in fear of reprisals or in purported reliance on protection offered by the collective agreement without being on strike. Furthermore, in jurisdictions like British Columbia which specifically provide for the honouring of lawful picket lines or which require an element of subjective purpose in the definition of strike, the refusal to cross a picket line may not be a strike unless it is done for the purpose of compelling an employer to agree to terms or conditions of employment. A further variation is added in cases where collective agreements purport to relieve employees from any obligation to cross picket lines. Here, it has been held in most jurisdictions that when a clause negotiated by the parties conflicts with the statutory prohibition on striking, the latter must prevail. Although picket line clauses may insulate the individual employees from liability through the grievance-arbitration process, these clauses have generally been held to be invalid insofar as they result in an attempt by the parties to contract out of mandatory statutory conditions. So long as the refusal to cross a picket line is a concerted act or the result of a common understanding, the existence of picket line

lock-out pendant la durée d'une convention collective est désormais clairement énoncée, il est important que le Conseil réexamine attentivement les conséquences de cette interdiction en l'espèce.

[38] Avant l'entrée en vigueur de cette modification, il est arrivé à l'ancien Conseil canadien des relations du travail d'autoriser des exceptions à l'interdiction sous-entendue de déclencher une grève pendant la durée d'une convention collective.

[39] Dans l'extrait suivant de l'ouvrage intitulé *Canadian Labour Law*, 2<sup>e</sup> éd., Aurora (Ontario), Canada Law Book Inc., 1993, l'honorable George W. Adams, c.r., examine les exceptions au principe selon lequel le refus de franchir une ligne de piquetage constitue une grève. Voici ce qu'il dit:

(ii) Refus de franchir un ligne de piquetage

Il est souvent nécessaire de trancher la question de savoir si le refus de franchir une ligne de piquetage constitue une grève. À première vue, la réponse est «oui, sauf dans certains cas». Bien que la Cour suprême du Nouveau-Brunswick ait statué que le refus de franchir une ligne de piquetage licite dressée par d'autres employés en grève contre un employeur commun ne constitue pas une grève, elle n'a pas tenu compte de tous les contextes possibles de telle sorte que sa décision a fait l'objet de certaines distinctions ou n'a tout simplement pas été appliquée dans de nombreuses autres affaires où les tribunaux ont conclu que le refus de franchir une ligne de piquetage constituait une grève. Toutefois, il existe des situations où le refus de franchir une ligne de piquetage ne constituera pas une grève. Comme il a déjà été indiqué, la définition de grève dans toutes les sphères de compétence est fonction du constat que les employés ont agi de concert ou de connivence. Par conséquent, s'il est démontré que le refus de franchir une ligne de piquetage par un grand nombre d'employés n'est pas le résultat d'une décision prise de connivence, il s'ensuit qu'il n'y a pas de grève. Les employés peuvent donc refuser individuellement de franchir les lignes de piquetage, par crainte de représailles ou parce qu'ils se retranchent censément derrière la protection que leur accorde la convention collective, sans être en grève. En outre, dans des provinces comme la Colombie-Britannique où la loi prévoit expressément le respect des lignes de piquetage licites ou exige un élément de subjectivité dans la définition de grève, le refus de franchir une ligne de piquetage peut ne pas constituer une grève à moins que ce soit dans le but d'obliger un employeur à accepter des conditions d'emploi. S'ajoutent à cela les conventions collectives qui prétendent dégager les employés de l'obligation de franchir les lignes de piquetage. Dans ces cas-là, la majorité des tribunaux ont conclu que, lorsqu'une disposition négociée par les parties contredit l'interdiction prévue par la loi de faire la grève, c'est cette dernière qui l'emporte. Bien que les dispositions

clauses will not preclude the finding of a strike except in the federal jurisdiction. The Canada board has ruled such group action to be unlawful unless the right to refuse to cross picket lines has been negotiated into the collective agreement. Such a provision has been held not to be contrary to the *Code*.

(pages 11-4 and 11-5)

[40] While the author in this passage suggests that the predecessor Canada Labour Relations Board had ruled that a collective agreement provision allowing the honouring of picket lines would excuse parties from their statutory obligation to refrain from striking during collective agreement, this position, as indicated, now should receive further attention in the context of the recent legislative changes. A second consideration will be whether the actual collective agreement language used is intended to render the refusal not a strike or whether it is directed at insulating employees from liability through the grievance-arbitration process. It should be recalled that each of the two collective agreements cited above makes it clear and express that employees are not to strike during its term although each also indicates members are not expected to cross a picket line.

[41] The changes to the legislative provisions should be considered first. As well as the addition of section 88.1, other recent amendments specifying the circumstances in which strikes may occur have now been added to the *Code*. As an illustration, sections 87.2 (1) and (2) now require notice of pending strikes or lockouts; sections 87.3(1) and (2) provide for the continuation during strikes of certain services related to the operation of facilities and production of goods. As a result of these and other recent amendments there is an apparent intention in the *Code*

des conventions relatives aux lignes de piquetage puissent dégager les employés individuellement de toute responsabilité par le truchement de la procédure de règlement des griefs ou de la procédure d'arbitrage, les tribunaux ont, en règle générale, statué que ces dispositions étaient invalides dans la mesure où elles sont une tentative de la part des parties de se soustraire à des dispositions législatives obligatoires. Tant que le refus de franchir une ligne de piquetage est un acte concerté ou une décision prise de connivence, l'existence de dispositions relatives aux lignes de piquetage dans les conventions collective n'empêche pas nécessairement un tribunal de conclure qu'il y a une grève, sauf si l'entreprise relève de la compétence fédérale. Le Conseil canadien a statué qu'une telle action collective est illégale sauf si le droit de refuser de franchir des lignes de piquetage est inscrit dans la convention collective. Il a été déterminé qu'une telle disposition n'était pas contraire au *Code*.

(pages 11-4 et 11-5; traduction)

[40] Bien que, dans cet extrait, l'auteur laisse entendre que l'ancien Conseil canadien des relations du travail a conclu qu'une disposition d'une convention collective qui autorise les employés à respecter des lignes de piquetage déchargeait les parties de leur obligation prévue par la loi de s'abstenir de faire la grève pendant la durée d'une convention collective, cette position, comme nous l'avons indiqué, doit maintenant être examinée de plus près dans le contexte des récentes modifications législatives. Il faut aussi déterminer si le libellé même de la convention collective vise à faire en sorte qu'un refus ne constitue pas une grève ou à dégager les employés de toute responsabilité par le truchement de la procédure de règlement des griefs ou de la procédure d'arbitrage. Il y a lieu de rappeler que, dans les deux conventions collectives citées plus haut, il est clairement dit, d'une part, que les employés ne doivent pas faire la grève pendant la durée de leur convention collective respective et, d'autre part, qu'ils ne sont pas censés franchir une ligne de piquetage.

[41] Il faut d'abord examiner les modifications législatives. Outre l'article 88.1, d'autres modifications précisant les circonstances dans lesquelles il peut y avoir une grève ont récemment été apportées au *Code*. À titre d'exemple, les paragraphes 87.2(1) et (2) exigent maintenant qu'un préavis soit donné avant le déclenchement d'une grève ou la déclaration d'un lock-out; les paragraphes 87.3(1) et (2) prévoient le maintien pendant une grève de certaines activités liées au fonctionnement d'installations ou à la production d'articles. Par ces modifications et les autres



to treat strikes with a heightened seriousness. There is also to be considered the newly articulated express prohibition previously mentioned.

[42] Even under the legislation prior to the January 1, 1999 amendments, the jurisprudence was not as clear as the above passage from Adams might suggest. The position of the predecessor Canada Labour Relations Board under the prior legislation and the general considerations relevant to this issue were reviewed in the *Report of the Industrial Inquiry Commission into Industrial Relations at West Coast Ports* of November 30, 1995, prepared by Hugh R. Jamieson and Bruce M. Greyell. Being of the view that the state of the law was unsettled in the federal jurisdiction, the Commission considered the legal effect to be given to clauses in collective agreements such as those under consideration, allowing employees to cross picket lines.

#### Honouring Lawful Picket Lines

This is an area where the state of the law is unsettled in the federal jurisdiction. It appears to the Commission that there is confusion in the waterfront community about the ability of employees who are included in a bargaining unit that is affected by a current collective agreement to honour picket lines of employees of another employer, or even employees of the same employer, who are participating in a lawful strike. This topic was raised several times during discussions with longshore parties and there was some obvious apprehension when the Commission voiced the opinion that clauses in collective agreements allowing employees to honour picket lines of others may be null and void. This surprise is naturally understandable considering that the major players involved in this inquiry conduct their business in B.C. where there is a solidly entrenched notion that picket lines are sacrosanct. However, that is not the absolute rule in the federal jurisdiction. It is common for the CLRB to issue cease and desist orders requiring employees to cross legal picket lines.

To put this in perspective, the Commission noted earlier that although the CLRB has no explicit powers over picketing per se and there is no statutory scheme in the *Code* protecting third parties, the CLRB does have supervisory powers over unlawful strikes and lockouts. This authority lies in sections 90 and 91 of the *Code* which have to be read in conjunction with the prohibition against strikes and lockouts under section 89(1) & (2) of the *Code*. Boiled down, these prohibitions stand for the

changements apportés récemment au *Code*, on cherchait vraisemblablement à traiter les grèves avec plus de sérieux. Il faut également examiner la nouvelle interdiction explicite déjà mentionnée.

[42] Même avant l'entrée en vigueur des modifications apportées au *Code* le 1<sup>er</sup> janvier 1999, la jurisprudence n'était pas aussi claire que le laisse entendre M<sup>c</sup> Adams dans l'extrait cité plus haut. La position de l'ancien Conseil canadien des relations du travail aux termes de l'ancienne loi et les questions générales qui se posent en l'espèce ont été examinées par MM. Hugh R. Jamieson et Bruce M. Greyell dans le *Rapport de la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest* (30 novembre 1995). Étant d'avis que l'état du droit était imprécis à l'échelle fédérale, la Commission a examiné l'application juridique des dispositions des conventions collectives, telles celles qui sont examinées en l'espèce, qui autorisent les employés à franchir les lignes de piquetage.

#### Le respect des piquets de grèves légaux

Il s'agit ici d'un domaine où l'état du droit demeure imprécis à l'échelle fédérale. La Commission est d'avis qu'il existe une certaine confusion au sein des milieux portuaires quant au droit des employés faisant partie d'une unité de négociation visée par une convention collective en vigueur de respecter les piquets de grève dressés par les salariés d'un autre employeur, voire par le personnel du même employeur qui participent à une grève légale. Cette question a surgi à maintes reprises au cours de discussions avec les parties du secteur du débardage et nous avons constaté une certaine appréhension évidente lorsque la Commission a exprimé l'opinion selon laquelle les dispositions des conventions collectives permettant à des employés de respecter des piquets de grève pourraient bien être nulles et non avenues. Cette surprise est compréhensible, naturellement, lorsqu'on songe au fait que les principaux protagonistes visés par la présente enquête mènent leur activité en Colombie-Britannique, où est solidement ancré le concept selon lequel les piquets de grève sont sacro-saints. Toutefois, cette règle n'a pas un caractère absolu dans la législation fédérale. Il est courant que le CCRT émette des ordonnances d'interdiction de faire obligeant les employés à franchir des piquets de grève légaux.

Afin de situer cette situation dans son contexte, la Commission a fait remarquer plus haut que même si le CCRT ne possède pas explicitement de pouvoirs en matière de piquets de grève proprement dits et que même si le *Code* ne prévoit pas de régime protégeant les tierces parties, le CCRT n'en dispose pas moins de pouvoirs de surveillance des grèves et lock-out illégaux. Ce pouvoir est énoncé aux articles 90 et 91 du *Code*, qu'il faut lire de concert avec l'interdiction visant les grèves et

proposition that strikes and lockouts are banned during the life of a collective agreement and thereafter until the Minister releases the parties after the conciliation/commissioner/board process has been exhausted.

Under the *Code*, a strike is defined as:

"'strike' includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slow down of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output."

Unlike the definition of a lockout, which includes a reference to a prerequisite motive to compel employees to agree to terms and conditions of employment, the definition of strike is silent in this regard. Consequently, any job action by employees during the restricted period is a strike, notwithstanding that it may have nothing to do with collective bargaining.

Accordingly, if one looks at the CLRB jurisprudence, it can be seen that over the years, a variety of circumstances have been held to constitute an unlawful strike including, common adherence to trade union conventions of honouring each others picket lines. Under the *Code*, this is deemed to be concerted action in accordance with a common understanding (for an overview of the CLRB practices and policies regarding strikes and lockouts, see *Canadian Broadcasting Corporation*, (1981), 45 di 29, [1981] 2 Can LRBR 462, 81 CLLC 16,128, (CLRB No. 322); *Canada Post Corporation*, (1983), 54 di 152, 5 CLRBR (NS) 280, (CLRB No. 446); *Air Canada*, (1984), 59 di 67, 8 CLRBR (NS) 397, (CLRB No. 490); *British Columbia Telephone Company*, (1986), 65 di 97, (CLRB No. 569), and, *Canadian National Railway Company*, (1989), 79 di 82, 90 CLLC 16,010, (CLRB No. 770).

In the context of the specific question here, regarding clauses in a collective agreement permitting refusals to cross legal picket lines, there can be no doubt that to give credence to such clauses, the CLRB would effectively be allowing parties to contract outside the law. This raises the obvious question about the CLRB's jurisdiction to do so. Aside from that, there are only two decisions known to the Commission that suggest that the CLRB might respect such a clause i.e. *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, and *British Columbia Telephone Company*, *supra*. To be more specific, the latter of these two decisions related more to the right to refuse to handle "hot goods" rather than a refusal to cross picket lines. Therefore, while the underlying principle regarding

lock-out aux termes des paragraphes 89(1) et (2) du *Code*. Pour l'essentiel, ces interdictions signifient qu'on ne peut recourir à une grève ou à un lock-out pendant qu'une convention collective est en vigueur et même après, jusqu'à ce que le ministre redonne leur liberté de manoeuvre aux parties après épuisement des recours prévus dans le processus du conciliateur, du commissaire-conciliateur et de la commission de conciliation.

Dans le *Code*, on donne au concept de grève la définition suivante:

««grève» S'entend notamment d'un arrêt du travail ou du refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci.»

Contrairement à la définition d'un lock-out, qui comporte une allusion au désir préalable nécessaire de forcer des employés à accepter des conditions d'emploi, la définition d'une grève n'aborde pas cet élément. De ce fait, tout moyen de pression exercé par des employés pendant la période faisant l'objet d'une limitation constitue une grève, abstraction faite du fait qu'elle peut n'avoir aucun lien avec la négociation collective.

C'est pourquoi, lorsqu'on consulte la jurisprudence du CCRT, on peut constater qu'au fil des ans, on a considéré que toute une gamme de circonstances constituaient une grève illégale, dont le respect courant des pratiques syndicales consistant à honorer les piquets de grève d'un autre syndicat. En vertu du *Code*, cette pratique est réputée constituer une action concertée de la part d'employés agissant conjointement (le lecteur désirant disposer d'un aperçu des pratiques et politiques du CCRT à propos des grèves et lock-out est prié de se reporter aux décisions suivantes: *Société Radio-Canada* (1981), 45 di 29; [1981] 2 Can LRBR 462; 81 CLLC 16,128 (CCRT n° 322); *Société canadienne des postes* (1983), 54 di 152, 5 CLRBR (NS) 280 (CCRT n° 446); *Air Canada* (1984), 59 di 67, 8 CLRBR (NS) 397, (CCRT n° 490); *British Columbia Telephone Company* (1986), 65 di 97, (CCRT n° 569); *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1989), 79 di 82, 90 CLLC 16,010 (CCRT n° 770).

Pour ce qui concerne la question qui se pose expressément à propos des clauses d'une convention collective autorisant le refus de franchir des piquets de grève légaux, il ne fait aucun doute que pour donner de la crédibilité à ces dispositions, le CCRT, dans les faits, se trouverait à autoriser les parties à prendre des dispositions qui échappent au champ d'application de la loi. Cette situation, à l'évidence, pose le point de savoir si le CCRT a le pouvoir d'agir de la sorte. Cette question mise à part, la Commission ne connaît l'existence que de deux décisions donnant à penser que le CCRT pourrait respecter une clause de ce type, à savoir, *Société Radio-Canada*, *supra*, et *British Columbia Telephone Company*, *supra*. Par souci de précision, soulignons que

parties contracting themselves outside the law may be similar in both of these cases. It appears that only one case, the *Canadian Broadcasting Corporation* decision stands for the proposition that parties may be able to contract themselves out of the *Code* when it comes to refusing to cross picket lines. Moreover, there were no such clauses in the relevant collective agreement that was before the CLRB at the time therefore the opinion's expressed appear to be no more than *obiter*. The Ontario Labour Relations Board unequivocally rejects the notion that parties can contract themselves out of the law by agreeing to such clauses. See: *Empress Graphics Inc.* [1989] OLRB Rep. June 587; and *Hickeson-Langs Supply Company* [1991] OLRB May 625. Consequently, it vigorously enforces the letter of the law, which, like the federal *Code*, bars any form of strike or lockout during the life of an agreement.

It seems to the Commission that it would be in the interests of industrial stability as well as a means to protect innocent third parties to effectively localize strikes and lockouts by ensuring either that parties in the federal jurisdiction **cannot** contract out of the *Code* or by introducing a statutory regime to protect third parties. In the spirit of the Commission's mandate, this would also be a useful tool to isolate work stoppages by smaller bargaining units at West Coast Ports, to avoid a full closure of port operations because other employees honour their picket lines. In the event that these smaller bargaining units are not merged or rolled into larger units, such a provision would go a long way to restrict disputes to the immediate parties. ...

(pages 163-166)

[43] It is of importance in this connection to be aware that the decisions of the former Canada Labour Relations Board on which Adams relied as the basis of the position he cites favouring the possibility of contracting out of the obligation to cross picket lines are *Canadian Broadcasting Corporation* (1981), 45 di 29; [1981] 2 Can LRBR 462; and 81 CLLC 16,128 (CLRB no. 322); and *Canadian Pacific Air Lines Limited* (1981), 45 di 204; [1982] 1 Can LRBR 3; and 82 CLLC 16,138 (CLRB no. 334).

[44] In respect of *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, the Industrial Inquiry Commission observed that

cette dernière décision portait davantage sur le droit de refuser de manutentionner des «articles interdits» que sur le refus de franchir des piquets de grève. Donc, si le principe sous-jacent à la pratique des parties consistant à se soustraire au champ d'application de la loi est similaire dans les deux cas, il semble que seulement une affaire, la décision relative à la *Société Radio-Canada*, soutient le principe selon lequel les parties peuvent avoir le droit de se soustraire au champ d'application du *Code* pour ce qui concerne le refus de franchir des piquets de grève. De plus, il n'existait pas de dispositions de cette nature dans la convention collective dont le CCRT était saisi à ce moment-là; de ce fait, les opinions exprimées ne semblent pas aller au-delà d'une affirmation faite en passant. La Commission des relations de travail de l'Ontario rejette sans équivoque l'idée selon laquelle les parties peuvent se soustraire à l'application de la loi en acceptant des dispositions de ce type. Voir: *Empress Graphics Inc.* [1989] OLRB Rep., juin 1987; voir aussi *Hickeson-Langs Supply Company* [1991] OLRB, mai 625. Par voie de conséquence, il applique vigoureusement la lettre même de la loi, laquelle, comme c'est le cas du *Code* fédéral, interdit toute forme de grève ou de lock-out pendant qu'une convention collective est en vigueur.

La Commission est d'avis qu'on favoriserait la stabilité industrielle, en plus de fournir un moyen de protéger des tierces parties innocentes, si on contenait efficacement des grèves et des lock-out en veillant soit à ce que les parties relevant de la compétence fédérale **ne puissent pas** se soustraire à l'application du *Code*, soit à mettre en place un régime prévu par la loi afin de protéger les tierces parties. Dans l'esprit du mandat de la Commission, cette manière de faire constituerait également un instrument utile afin d'isoler des arrêts de travail déclenchés par de petites unités de négociation dans les ports de la côte ouest, dans le but d'éviter la paralysie totale des opérations d'un port parce que les autres employés respectent les piquets de grève. Dans l'hypothèse où ces petites unités de négociations ne seraient pas fusionnées ou intégrées à des unités plus importantes, une disposition de cette nature contribuerait largement à limiter les différends aux parties directement concernées. .

(pages 178-182)

[43] À cet égard, il importe de savoir que les décisions de l'ancien Conseil canadien des relations du travail sur lesquelles se fonde M<sup>c</sup> Adams pour dire qu'un syndicat pourrait se soustraire à l'obligation de franchir les lignes de piquetage sont les suivantes: *Société Radio-Canada* (1981), 45 di 29; [1981] 2 Can LRBR 462; et 81 CLLC 16,128 (CCRT n° 322); et *Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée* (1981), 45 di 204; [1982] 1 Can LRBR 3; et 82 CLLC 16,138 (CCRT n° 334).

[44] En ce qui a trait à l'affaire *Société Radio-Canada*, précitée, la Commission d'enquête a fait remarquer que



the Canada Labour Relations Board's decision was *obiter*. Similarly, it is herein observed that *Canadian Pacific Air Lines Limited, supra*, based on objections to certain honoraria as it was, also appears to have been *obiter*. The Board, therefore, wishes to endorse the analysis of both law and policy of the Industrial Inquiry Commission set out above. This analysis suggests that work stoppages should be restricted to the parties to them and that others bound by collective agreement terms not to participate in strikes should continue to work.

[45] It is important as well to recall that the Adams text refers to the interpretation of the former legislation. It appears that the change in statutory context discussed above reflected by the addition of the new section 88.1, even if the Adams interpretation were to be preferred to that of Jamieson-Greyell, would require reconsideration of the Board jurisprudence allowing parties to reverse legislative policy by contracting out of their legislative obligation not to strike during the term of their collective agreement. This is particularly so in the present circumstances given the newly expressed statutory objectives of section 87.7 against arresting the flow of grain indirectly during strikes conducted by parties other than those directly affected.

[46] This is not a new position for this or the predecessor Board. In *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; and 94 CLLC 16,060 (CLRB no. 1055), the predecessor Canada Labour Relations Board expressed precisely the same view.

[47] Additionally in the present circumstances the contract language appears to be somewhat contradictory. Strikes are expressly prohibited, but a failure to cross a picket line in concert appears to be allowed. This contradiction is most easily reconciled if the view suggested by Adams, that some clauses merely provide a defense at arbitration to a failure to cross a picket line, is utilized in interpreting the words of the collective agreements here. Hence, the indication that the Association does not expect employees to cross the picket line should be taken as an indication that it would not violate the collective agreement not to cross the picket line, not as a suggestion that the collective

la décision du Conseil canadien des relations du travail était une opinion incidente. De même, il est précisé que la décision rendue dans *Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée*, précitée, qui portait sur les objections soulevées relativement à certaines sommes versées, semble également être une opinion incidente. Par conséquent, le Conseil désire faire sienne l'analyse du droit et de la politique exposée par la Commission d'enquête mentionnée ci-dessus. Selon cette analyse, les arrêts de travail devraient se limiter aux parties en cause, et les autres personnes liées par les dispositions d'une convention collective leur interdisant de participer à des grèves devraient continuer de travailler.

[45] Il importe également de se rappeler que le texte de M<sup>e</sup> Adams porte sur l'interprétation de l'ancienne loi. Il semble que dans le nouveau contexte législatif discuté précédemment, dans lequel s'inscrit l'article 88.1, même si l'interprétation de M<sup>e</sup> Adams l'emportait sur celle de MM. Jamieson-Greyell, il y aurait lieu de réexaminer la jurisprudence du Conseil autorisant les parties à aller à l'encontre de la position du législateur en se soustrayant à l'obligation prévue par la loi de ne pas faire la grève pendant la durée de leur convention collective. Cela s'applique particulièrement en l'espèce, vu les nouveaux objectifs clairement énoncés de l'article 87.7, qui sont de ne pas perturber indirectement les expéditions des grains durant une grève déclenchée par des parties autres que celles qui sont directement touchées.

[46] Ce n'est pas une nouvelle position du présent Conseil ou de l'ancien Conseil. Dans *Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CCRT n° 1055), l'ancien Conseil canadien des relations du travail a exprimé exactement le même point de vue.

[47] En outre, en l'espèce, le libellé de la convention collective semble en quelque sorte contradictoire. Les grèves sont expressément interdites, mais le refus concerté de franchir une ligne de piquetage semble être autorisé. Cette contradiction s'explique très facilement si le point de vue exprimé par M<sup>e</sup> Adams, à savoir que certaines dispositions des conventions collectives servent simplement à justifier en arbitrage le refus de franchir une ligne de piquetage, est invoqué pour interpréter les conventions collectives en l'espèce. Par conséquent, l'indication que l'Association ne s'attend pas à ce que les employés franchissent la ligne de piquetage devrait être interprétée comme une indication

agreement provisions would provide a justification or excuse for the reversal of the clear legislative prohibition. As suggested by Adams, the employer may not have the right to require employees to refrain from striking by crossing a picket line. That concession by the employer, however, cannot be the basis upon which this Board reverses a clear and express legislative prohibition. Thus, it is appropriate even in view of the present collective agreement provisions to indicate that the parties here have not contracted out of their statutory obligation not to strike during the term of their applicable collective agreement although they may have altered their own contractual relationship. The public interest in the appropriate enforcement of the provisions of the *Canada Labour Code* must be seen as limiting the contractual freedom of the parties.

[48] It would simply appear to be contrary to the intention of the *Canada Labour Code* and its policy as now expressed in the newly added section 88.1 that a collective agreement allow contracting out of the obligation now expressly and unequivocally provided by the *Code*.

[49] This conclusion coherently reconciles the legislative policy of not including certain strikes and lockouts such as those by public servants within the ambit of section 87.7, which was discussed earlier in these reasons. The obligation not to interrupt the flow of grain is imposed by the *Canada Labour Code* on bargaining agents falling within its scope by section 87.7. With respect to strikes by employees outside of the *Canada Labour Code*, the legislation now imposes a general obligation on employees governed by the *Code* not to strike and not to contract out of such an obligation. If honouring third party pickets amounts to a strike, even in the face of permissive contract language, the fact that those individuals picketing may fall outside the *Canada Labour Code*, and thus not be touched by section 87, does not raise a contradiction since such strike action will remain legal but secondary strike action by employees under the federal *Code* will be in violation of the general prohibition of section 88.1 and 89(1) or (2) of the *Code*. Strikes by employees governed by section 87.7 are caught by that provision. Strikes by

qu'il ne serait pas contraire à la convention collective de ne pas franchir la ligne de piquetage, et non pas comme une indication que les dispositions de la convention collective serviraient de justification ou de prétexte pour aller à l'encontre de l'interdiction législative explicite. Comme l'a indiqué M<sup>e</sup> Adams, l'employeur n'a peut-être pas le droit d'exiger que les employés s'abstiennent de faire la grève en franchissant une ligne de piquetage. Le Conseil, toutefois, ne peut se fonder sur cette concession de l'employeur pour aller à l'encontre d'une interdiction législative explicite. Par conséquent, il est acceptable, malgré les dispositions de la convention collective en l'espèce, d'indiquer que les parties en cause ne se sont pas soustraites à l'obligation prévue par la loi de s'abstenir de faire la grève pendant la durée de la convention collective applicable, même si elles ont modifié leur relation contractuelle. L'intérêt public, pour ce qui est de l'application des dispositions du *Code canadien du travail*, doit être de limiter la liberté contractuelle des parties.

[48] Qu'une convention collective autorise des parties à se soustraire à l'obligation maintenant clairement énoncée dans le *Code* semblerait tout simplement contraire à l'objet du *Code canadien du travail* et à la politique en matière de relations de travail, telle qu'elle est exprimée clairement dans le nouvel article 88.1.

[49] Cette conclusion s'accorde bien avec la position du législateur d'exclure certaines grèves ou certains lock-out, comme ceux mettant en cause des fonctionnaires, de la portée de l'article 87.7, dont il a été question plus haut. L'obligation de ne pas perturber les expéditions des grains est imposée par le *Code canadien du travail* aux agents négociateurs visés par l'article 87.7. En ce qui concerne les grèves d'employés non assujettis au *Code canadien du travail*, la loi impose désormais aux employés visés par le *Code* l'obligation générale de ne pas faire la grève et de ne pas se soustraire à une telle obligation. Si le respect des lignes de piquetage d'une tierce partie constitue une grève, malgré le libellé permissif de la convention collective, le fait que les personnes faisant du piquetage puissent ne pas être assujetties au *Code canadien du travail* et, par voie de conséquence, ne pas être touchées par l'article 87, n'est pas contradictoire étant donné que la grève demeurera légale, mais que les mesures de grèves complémentaires prises par les employés assujettis au *Code fédéral* constitueront une violation de l'interdiction générale énoncée à

federal employees honouring picket lines set up by those outside the jurisdiction of the *Canada Labour Code* will be in violation of the more general provisions of sections 88.1 and 89.

[50] Therefore, although the Board does not have jurisdiction under section 87.7 to make the requested orders, it declares that the refusal to work by employees of the applicant who are members of GWU, Local 333, as a result of PSAC picketing, constitutes or would constitute a strike in violation of the provisions of sections 88.1, 89(1) and 89(2) of the *Canada Labour Code* and the Board does so declare in the order. Similarly, the Board orders that any employees engaging in such activities cease and desist.

[51] With respect to the members of the ILWU - Canada, a request was not made for such an order in the present proceedings. Suffice it to observe however that their situation is not different in principle from that of the members of GWU, Local 333.

#### CASES CITED

*Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1991] 1 S.C.R. 614

*Canadian Broadcasting Corporation* (1981), 45 di 29; [1981] 2 Can LRBR 462; and 81 CLLC 16,128 (CLRB no. 322)

*Canadian Pacific Air Lines Limited* (1981), 45 di 204; [1982] 1 Can LRBR 3; and 82 CLLC 16,138 (CLRB no. 334)

*Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A.)

*International Longshoremen's Association v. Maritime Employers' Association et al.*, [1979] 1 S.C.R. 120

*Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; and 94 CLLC 16,060 (CLRB no. 1055)

l'article 88.1 et au paragraphe 89(1) ou (2) du *Code*. Les grèves d'employés régis par l'article 87.7 sont visées par cette disposition. Les grèves de fonctionnaires fédéraux qui respectent les lignes de piquetage dressées par des employés qui ne sont pas visés par le *Code canadien du travail* constitueront une violation des dispositions générales des articles 88.1 et 89.

[50] Par conséquent, bien que le Conseil n'ait pas compétence aux termes de l'article 87.7 pour rendre les ordonnances demandées, il déclare que le refus de travailler des employés de la requérante qui sont membres de la section locale n° 333 du GWU, à cause du piquetage de l'AFPC, constitue ou constituerait une grève en contravention des dispositions de l'article 88.1 et des paragraphes 89(1) et (2) du *Code canadien du travail*, comme il le déclare dans l'ordonnance. De même, le Conseil ordonne à tout employé participant à de telles activités de cesser d'y participer.

[51] En ce qui concerne les membres du SIDM - Canada, le Conseil n'a pas reçu de demande pour que soit rendue une telle ordonnance en l'espèce. Il fait remarquer, toutefois, que leur situation n'est pas différente en principe de celle des membres de la section locale n° 333 du GWU.

#### AFFAIRES CITÉES

*Association internationale des débardeurs c. Association des employeurs maritimes et autres*, [1979] 1 R.C.S. 120

*Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1991] 1 R.C.S. 614

*Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F.)

*Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée* (1981), 45 di 204; [1982] 1 Can LRBR 3; et 82 CLLC 16,138 (CCRT n° 334)

*Saskatchewan Wheat Pool* (1994), 93 di 201; et 94 CLLC 16,060 (CCRT n° 1055)

*Société Radio-Canada* (1981), 45 di 29; [1981] 2 Can LRBR 462; et 81 CLLC 16,128 (CCRT n° 322)



---

**STATUTES CITED**

*Canada Labour Code, Part I, ss. 2(a); 6; 82; 87.2, 87.6, 87.7; 88.1; 89*

*Public Service Staff Relations Act, R.S.C., 1985, c. P-35*

**LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail, Partie I, art. 2a); 6; 82; 87.2, 87.6, 87.7; 88.1; 89*

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), c. P-35*



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,  
*applicant,*  
*and*

Baton Broadcasting Incorporated, doing business as CFRN-TV, and Baton Broadcasting Incorporated, doing business as CFCN-TV,  
*employers.*

*CITED AS:* CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.

Board File: 18415

Decision no. 7  
 April 9, 1999

Application pursuant to sections 18 and 35 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Single employer - Practice and procedure - Section 35 - Section 35 aims to protect both the union's bargaining rights as well as the rights the union has bargained for its members, such as job security - In this case, all of the conditions for a single employer declaration were met, and the Board finds a sufficient labour relations purpose to justify exercising its discretion pursuant to section 35 - Although the employer's intentions were not to undermine bargained or bargaining rights, the consequence of its use of its corporate structure to achieve its business goals has had that effect - As a result of the employer's corporate restructuring to reduce inefficiencies and eliminate duplicated infrastructures, employees of one television station lost the opportunity to transfer their jobs with their bargained seniority rights intact, notwithstanding the fact that the work was being transferred to another station under the employer's common ownership, direction and control - In addition, having found that granting a single employer declaration would be conducive to labour relations stability and harmony, the

## Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,  
*requérant,*  
*et*

Baton Broadcasting Incorporated, exploitée sous la raison sociale CFRN-TV, et Baton Broadcasting Incorporated, exploitée sous la raison sociale CFCN-TV,  
*employeurs.*

*CITÉ:* CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre

Dossier du Conseil: 18415

Décision n° 7  
 le 9 avril 1999

Demande fondée sur les articles 18 et 35 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Employeur unique - Pratique et procédure - Article 35 - L'article 35 vise à protéger les droits de négociation du syndicat et les droits négociés par le syndicat pour ses membres, notamment la sécurité d'emploi - En l'espèce, tous les critères pour obtenir une déclaration d'employeur unique ont été satisfaits, et le Conseil estime que l'objectif lié aux relations de travail justifie l'exercice de son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 35 - Bien que l'employeur n'ait pas eu l'intention de miner les droits négociés ou les droits de négociation, le fait pour l'employeur d'utiliser sa structure d'entreprises pour atteindre ses objectifs commerciaux a eu cet effet - Par suite de la restructuration de l'entreprise de l'employeur afin de réduire les pratiques non efficaces et d'éliminer le chevauchement des infrastructures, les employés d'une station de télévision ont perdu la possibilité d'être mutés en conservant leurs droits d'ancienneté, même si leurs fonctions étaient transférées à une autre station contrôlée et dirigée en commun par l'employeur - En outre, ayant conclu qu'une déclaration d'employeur



Board has decided to exercise its discretion to grant the requested declaration.

The Board was composed of Mr. Richard I. Hornung, Q.C., Vice-Chair.

#### Appearances

Mr. Daniel J. Rogers, counsel, accompanied by Messrs. Art Simmonds, Ross Langdon, Tim Bandurak and Ms. Nancy Wahl, for the applicant; and  
Mr. Stephen J. Shamie, counsel, accompanied by Ms. Dawn Fell, Ms. Pat McDougall, and Messrs. Fred Filthaut and Robin Fillingham, for the employers.

#### I

[1] CFCN-TV, in the city of Calgary, and CFRN-TV, in the city of Edmonton, are separately licensed television broadcasting stations owned by Baton Broadcasting Inc. ("Baton"). The Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada ("CEP" or the "Union") is certified to represent separate bargaining units for the employees at each of the two stations.

[2] These reasons deal with two applications filed by the Union on October 31, 1997. Initially, the CEP sought a declaration pursuant to section 35 of the *Canada Labour Code* to the effect that, for all purposes of the *Code*, CFCN-TV and CFRN-TV constituted a single employer and a single federal work, undertaking or business. Secondly, the CEP sought an amendment to the existing bargaining units, pursuant to section 18 of the *Code*, to encompass both bargaining units at CFRN and CFCN in a single unit.

[3] In an Agreed Statement of Facts, the parties conceded that:

2. With respect to the requirements under Section 35 of the *Code*, the parties are in agreement that the following requirements have been met:

- a) there are two entities;
- b) both entities are Federal works, undertakings or businesses within Section 2 of the *Code*;
- c) both entities are employers.

unique favoriserait les relations de travail stables et harmonieuses, le Conseil a décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de faire la déclaration demandée.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Richard I. Hornung, c.r., Vice-président.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Daniel J. Rogers, accompagné de MM. Art Simmonds, Ross Langdon et Tim Bandurak, ainsi que de M<sup>me</sup> Nancy Wahl, pour le requérant;  
M<sup>e</sup> Stephen J. Shamie, accompagné de M<sup>mes</sup> Dawn Fell et Pat McDougall, ainsi que de MM. Fred Filthaut et Robin Fillingham, pour les employeurs.

#### I

[1] CFCN-TV, située dans la ville de Calgary, et CFRN-TV, située dans la ville d'Edmonton, sont des stations de télévision titulaires de licences distinctes qui appartiennent à Baton Broadcasting Inc. («Baton»). Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le «SCEP» ou le «syndicat») est accrédité pour représenter les unités de négociation distinctes formées des employés de chacune des deux stations.

[2] Les présents motifs de décision concernent deux demandes présentées par le syndicat le 31 octobre 1997. Le SCEP a d'abord demandé, aux termes de l'article 35 du *Code canadien du travail*, que le Conseil déclare, aux fins d'application du *Code*, que CFCN-TV et CFRN-TV constituent un employeur unique et une entreprise fédérale unique. En deuxième lieu, il a demandé au Conseil de modifier, aux termes de l'article 18 du *Code*, les unités de négociation existantes des stations CFRN et CFCN en vue de les fusionner en une seule unité.

[3] Dans un exposé conjoint des faits, les parties ont convenu de ce qui suit:

2. En ce qui concerne les conditions énoncées à l'article 35 du *Code*, les parties conviennent que les conditions suivantes ont été remplies:

- a) il existe deux entités;
- b) les deux entités sont des entreprises fédérales au sens de l'article 2 du *Code*;
- c) les deux entités sont des employeurs.

(traduction)

[4] They further agreed that the following requirements of section 35 remained in issue between them:

3. ...

- a) that the two employers are associated or related;
- b) that the two employers are under common control or direction;
- c) that a sufficiently compelling labour relations purpose exists to justify a declaration under Section 35.

## II

### GENERAL BACKGROUND

[5] In its *Report to the Government of Canada on Additional National Television Networks* (the *CRTC Report*), dated February 6, 1998, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission ("CRTC") traced the evolution of the private television system in Canada. It stated:

18. The private television system in Canada began with the licensing of independently-owned stations based in local markets. Networks developed as an important means for these stations to gain access to national news, sports and entertainment programs that would otherwise be too costly for individual stations to produce or acquire. The network model was based upon individual station affiliates delegating control over parts of their schedules to a network licensee. This model reflects the definition of network contained in the *Broadcasting Act*

19. Over the past two decades, ownership consolidations and the licensing of new local stations have resulted in the development of strong, multi-station ownership groups with a presence in most Canadian provinces and major markets. These groups have come to possess the resources required to produce high-quality programming or to acquire national rights for the distribution of such programming on a national scale. As a result, their importance and effectiveness as tools for achieving the programming objectives of the *Broadcasting Act* have increased relative to the national networks.

(exhibit 22)

[4] Les parties conviennent en outre qu'elles n'ont pas réussi à s'entendre sur les conditions suivantes énoncées à l'article 35:

3. ...

- a) que les deux employeurs sont associés ou connexes;
- b) que les deux employeurs assurent en commun le contrôle ou la direction;
- c) qu'il existe un objectif suffisamment important lié aux relations de travail pour justifier une déclaration aux termes de l'article 35.

(traduction)

## II

### CONTEXTE GÉNÉRAL

[5] Dans son *Rapport au gouvernement du Canada au sujet des autres réseaux nationaux de télévision* (le *Rapport du CRTC*), daté du 6 février 1998, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes («CRTC») a brossé le tableau de l'évolution du système de télévision privé. Voici ce qu'il a dit:

18. Le système de télévision privé au Canada a commencé avec de nouvelles stations indépendantes autorisées dans des marchés locaux. Ensuite, les réseaux sont devenus un outil important permettant à chacune d'elles d'obtenir l'accès à des émissions nationales d'information, de sports et de divertissement qu'elles ne pourraient acheter autrement ou qui seraient trop coûteuses à produire. Suivant ce modèle de réseau, les stations individuelles affiliées délèguent le contrôle de parties de leur grille-horaire à une titulaire de licence de réseau. Ce modèle correspond à la définition de réseau contenue dans la *Loi sur la radiodiffusion*.

19. Au cours des deux dernières décennies, les regroupements de propriété et l'attribution de licences à de nouvelles stations locales ont entraîné l'émergence de puissants groupes de propriété de stations multiples, présents dans la plupart des provinces canadiennes et les gros marchés. Ces groupes ont ainsi acquis les ressources leur permettant de produire des émissions de qualité, ou d'acquies les droits nationaux afin de distribuer ces émissions à l'échelle nationale. Ceci a eu pour effet d'augmenter leur l'importance et leur efficacité comme moyens d'atteindre les objectifs de la *Loi sur la radiodiffusion* concernant la programmation, par comparaison avec les réseaux nationaux.

(pièce 22)

[6] These general comments accurately reflect the circumstances with respect to the development of Baton Broadcasting System, in general, and the operational and ownership restructuring of the two stations at issue here.

[7] According to Robin A. Fillingham, Baton's Executive Vice-President and Chief Financial Officer, with the advent of cable television (and the attendant competition that developed), the industry and the market became increasingly fragmented. Because of the increased number of channels and their diversity, the CRTC relaxed the regulations with respect to the concentration of ownership.

[8] As well, the production of local or Canadian drama is now essentially unregulated. In addition, there has been a relaxation of the need for local programming, to the point where now, according to Mr. Fillingham, local news is the only required form of local programming.

[9] In order to attract viewers, companies such as Baton began extending and growing their businesses by acquiring stations with markets contiguous to their existing operations. As a result, as referred to in the *CRTC Report, supra*, there emerged large multi-station ownership groups with a very strong presence in most Canadian provinces and major markets.

[10] Baton is clearly one such "large multi-station ownership group." It holds licenses to operate twenty-five television stations in various parts of Canada. It also holds a direct interest in three specialty channels and a further interest, through CTV, in an additional three specialty channels and a pay-per-view license. In addition, it has an intellectual property business that includes television production, music publishing and distribution interests.

[11] The increased competitiveness of the television market also spawned a movement towards the consolidation of ownership of the large television networks such as CTV. While in the past, the television broadcast industry was largely characterized by fragmented individual ownership, there has been a move toward convergence of ownership to the point

[6] Ces observations générales décrivent exactement l'expansion de Baton Broadcasting System, de façon générale, et la restructuration des opérations et de l'imputabilité des deux stations en cause en l'espèce.

[7] D'après Robin A. Fillingham, vice-président directeur et chef des finances, l'arrivée de la câblodistribution (et la concurrence qui en a résulté) a entraîné une fragmentation progressive du secteur et du marché. En raison de l'augmentation du nombre de canaux et de leur diversité, le CRTC a assoupli les règlements relatifs à la concentration de la participation.

[8] De même, la production de dramatiques locales ou canadiennes est maintenant essentiellement déréglementée. En outre, il y a eu assouplissement des exigences en matière de programmation locale au point où, selon M. Fillingham, celle-ci se limite désormais aux seules nouvelles locales.

[9] Afin d'attirer les téléspectateurs, des entreprises comme Baton ont commencé à prendre de l'expansion en faisant l'acquisition de stations ayant des marchés contigus aux leurs. Cela a entraîné, comme le dit le *Rapport du CRTC*, précité, la création de puissants groupes de propriété de stations multiples ayant une forte présence dans la majorité des provinces canadiennes et sur les gros marchés.

[10] Manifestement, Baton fait partie de ces «puissants groupes de propriété de stations multiples». L'entreprise est titulaire de licences l'autorisant à exploiter vingt-cinq stations de télévision dans diverses régions du Canada. Elle possède également une participation directe dans trois canaux spécialisés ainsi qu'une participation additionnelle, par le truchement de CTV, dans trois autres canaux spécialisés et dans une licence de télévision payante. De plus, elle possède une entreprise de propriété intellectuelle qui comprend la production d'émissions de télévision, l'édition de musique et les droits de distribution.

[11] La concurrence accrue sur le marché de la télévision a également suscité un courant de regroupement d'organisations des grands réseaux de télévision tels que CTV. Alors que par le passé le secteur de la télédiffusion privée était largement fragmenté, on y retrouve aujourd'hui trois grands diffuseurs - WIC, CTV et Global - et un ensemble de



where there are now three major players in the private television broadcasting industry - WIC, CTV and Global - with an array of fragmented minor individual independents. Baton controls the CTV Network through a wholly owned subsidiary.

### III

#### CFRN-TV AND CFCN-TV

[12] CFRN-TV commenced operations in Edmonton in October 1954, as an affiliate of the CBC Network. It was owned and operated by Sunwapta Broadcasting Ltd. ("Sunwapta") until 1988. In April 1988, Sunwapta was purchased by Electrohome Ltd. ("Electrohome"). Effective August 31, 1997, the ownership and control of CFRN-TV was transferred from Electrohome to Baton.

[13] Sunwapta employees were first represented by the CFRN Radio & Television Employees' Association. In 1985, the Association changed its name to the Broadcast Employees' Association. In 1988, the Broadcast Employees' Association merged with the National Association of Broadcast Employees and Technicians ("NABET"). In 1995, NABET merged with several other unions and formed the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada ("CEP"). In October 1996, the certification order covering the employees at CFRN-TV was amended to substitute the CEP as the certified bargaining agent.

[14] CFCN-TV commenced operations in Calgary in September 1960. At the time, it was not affiliated with any of the existing television networks. It was owned and operated by CFCN Communications Ltd., which was a wholly owned subsidiary of McLean Hunter Ltd. NABET was certified at CFCN-TV in December 1986, and was subsequently succeeded by the CEP as exclusive bargaining agent, as a result of the above-mentioned merger.

[15] In December 1994, Rogers Communications Ltd. ("Rogers") acquired effective control of McLean Hunter Ltd. However, as a condition of approving the acquisition, the CRTC ordered Rogers to divest itself of certain broadcasting assets, including CFCN-TV. In June 1996, Baton acquired, with the CRTC's approval, ownership of CFCN-TV. Then, effective August 31, 1997, Baton struck a "strategic merger" with Electrohome whereby all of the latter's assets were

petites stations indépendantes. Baton contrôle le réseau CTV au moyen d'une filiale en propriété exclusive.

### III

#### CFRN-TV ET CFCN-TV

[12] CFRN-TV a commencé à diffuser à Edmonton en octobre 1954 en tant que station affiliée au réseau CBC. Jusqu'à sa vente à Electrohome Ltd. («Electrohome») en avril 1988, elle était détenue et exploitée par Sunwapta Broadcasting Ltd. («Sunwapta»). Le 31 août 1997, Electrohome a cédé la propriété et le contrôle de CFRN-TV à Baton.

[13] Les employés de Sunwapta ont d'abord été représentés par la CFRN Radio & Television Employees' Association. En 1985, l'Association est devenue la Broadcast Employees' Association. En 1988, cette dernière a fusionné avec le Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication («SNTC»). En 1995, le SNTC a fusionné avec plusieurs autres syndicats pour former le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier («SCEP»). En octobre 1996, l'ordonnance d'accréditation visant les employés de CFRN-TV a été modifiée en vue de substituer le SCEP à titre d'agent négociateur accrédité.

[14] CFCN-TV a commencé à diffuser à Calgary en septembre 1960. À ce moment-là, la station n'était affiliée à aucun des réseaux de télévision existants. Elle était détenue et exploitée par CFCN Communications Ltd., une filiale en propriété exclusive de McLean Hunter Ltd. En décembre 1986, le SNTC a été accrédité à CFCN-TV et a ensuite été remplacé par le SCEP à titre d'agent négociateur exclusif par suite de la fusion susmentionnée.

[15] En décembre 1994, Rogers Communications Ltd. («Rogers») a acquis le contrôle effectif de McLean Hunter Ltd à la condition, toutefois, de satisfaire à la condition posée par le CRTC, soit que Rogers se départisse de certains actifs de radiodiffusion, dont la station CFCN-TV. En juin 1996, Baton a fait l'acquisition de cette station avec l'approbation du CRTC. C'est alors que, le 31 août 1997, Baton a procédé à une «fusion stratégique» avec Electrohome

transferred to Baton, including CFRN-TV. This "strategic merger" followed close on the heels of a "strategic alliance" between the two companies. On September 1, 1997, Baton became 100% owner of both CFRN and CFCN.

[16] In December 1997, CTV became a wholly owned subsidiary of Baton. In a news release dated May 13, 1998, Baton/CTV announced that, as a result of the merger, a total of 334 positions would be eliminated across the country. The following are excerpts from this release:

"To improve efficiency, duplicated infrastructures will be minimized in all aspects of operations," said Bruce Cowie, Executive Vice-President and Chief Operating Officer. "However, the impact will not compromise the quality of our programming," he added. "In fact much of the restructuring work is being done to ensure our ability to continue to deliver vital local services, particularly in Canada's smaller markets."

...

When Baton Broadcasting Inc. assumed majority control of the CTV Television Network, the CRTC, in granting its approval last August, stated:

"CTV needs to have a solid controlling shareholder who can bring synergies and economies of scale to its operation and (eliminate) the duplicated infrastructure that exists in the organization, so that there will be money available to put into the production of Canadian programming."

Subsequently, last December the company took 100-percent ownership of CTV and stated publicly at that time, that the new combined organization would be restructured to improve efficiency.

(exhibit 15)

[17] Throughout the hearing we heard much about Baton's efforts to bring these "synergies" and "economies of scale" to its operation.

[18] The witnesses called on behalf of Baton outlined the need, brought on by the competitive realities in the industry, to find "operational efficiencies" that would apply to CFRN and CFCN. These efficiencies were to be achieved primarily in administrative areas such as accounting, promotion and program administration. However, it was also intended to find operational efficiencies in server technology through the

aux termes de laquelle tous les actifs de cette dernière étaient cédés à Baton, y compris CFRN-TV. Cette «fusion stratégique» suivait de peu une «alliance stratégique» entre les deux entreprises. Le 1<sup>er</sup> septembre 1997, Baton est devenue propriétaire à part entière de CFRN et CFCN.

[16] En décembre 1997, CTV est devenue une filiale en propriété exclusive de Baton. Dans un communiqué daté du 13 mai 1998, Baton/CTV annonçait que, par suite de la fusion, 334 postes seraient abolis au Canada. Voici un extrait de ce communiqué:

«En vue d'accroître l'efficacité, le chevauchement des infrastructures sera réduit au minimum à la grandeur de l'organisation», a déclaré Bruce Cowie, vice-président exécutif et chef de l'exploitation. «Cela ne compromettra toutefois pas la qualité de la programmation» a-t-il ajouté. «En fait, la restructuration vise surtout à nous permettre de continuer à offrir des services locaux essentiels, plus particulièrement sur les petits marchés canadiens.»

...

Lorsque Baton Broadcasting Inc. est devenue actionnaire majoritaire du réseau CTV Television, le CRTC, en donnant son approbation, a déclaré ce qui suit en août dernier:

«CTV a absolument besoin d'un actionnaire majoritaire solide capable de créer des synergies et de réaliser des économies d'échelle et (d'éliminer) le chevauchement des infrastructures dans l'organisation afin de libérer des capitaux qui pourront servir à la réalisation d'émissions canadiennes.»

Par la suite, soit en décembre dernier, l'entreprise est devenue propriétaire à part entière de CTV et a alors annoncé que la nouvelle organisation serait restructurée en vue d'accroître son efficacité.

(pièce 15; traduction)

[17] Nous avons beaucoup entendu parler au cours de l'audience des efforts déployés par Baton pour créer ces «synergies» et réaliser ces «économies d'échelle».

[18] Les témoins de Baton ont parlé de la nécessité, du fait de la concurrence dans le secteur, de trouver les moyens de rendre CFRN et CFCN plus efficaces. Cela devait se faire essentiellement dans les divisions administratives telles que la comptabilité, la promotion et l'administration des programmes. Toutefois, on entendait également regarder du côté de la technologie serveur en centralisant ce que l'on appelle la fonction

[22] In order to assist in achieving the synergies and goals of centralization and increased efficiency that Baton had set for itself, it bargained strenuously to include a "jurisdiction" clause (Article 4.3) in a memorandum of agreement between CFRN-TV and the CEP, which was completed on April 16, 1998 (exhibit 14). This clause permits Baton to transfer or assign CEP bargaining unit work to other Baton facilities. It reads as follows:

4.3 The Union recognizes the Company's right to transfer or assign any work or functions heretofore performed by bargaining unit employees to other operations or facilities owned by, or associated with Baton Broadcast Incorporated, not covered by this Agreement. Where such transfer or assignment of work or functions will result in bargaining unit jobs being abolished, the following shall apply: ...

[23] The negotiation of this clause proved to be very difficult. In exchange for the inclusion of Article 4.3 in the collective agreement, the Union requested - just as it had, albeit unsuccessfully, in its 1995 negotiations at CFCN - that the collective agreements covering its members at CFCN and CFRN have common expiry dates, which would facilitate joint negotiations. Baton would not agree to this and a stalemate was reached. Ultimately, the Union agreed to the inclusion of the jurisdiction clause in the CFRN agreement in exchange for enhanced severance packages for those employees whose work was transferred out of the bargaining unit.

[24] It became apparent to the Board that this quest for synergies and movement toward a critical mass of resources - fuelled by regulatory changes, changes in server technology and consolidation of ownership - has had an impact on employees in the bargaining units at CFRN and CFCN, and the terms and conditions of their employment.

#### IV

#### OPERATION AND MANAGEMENT OF CFRN AND CFCN

[25] Mr. Fred Filthaut is both the Vice-President and General Manager of CFRN as well as the Senior Vice-President (West) for Baton. As Vice-President and

[22] En vue de réaliser les synergies et d'atteindre les objectifs de centralisation et d'efficacité accrue qu'elle s'était fixés, l'entreprise a négocié d'arrache-pied pour faire inclure une clause de «compétence» (article 4.3) dans un protocole d'entente entre CFRN-TV et le SCEP, qui a été signé le 16 avril 1998 (pièce 14). Cette clause permet à Baton de transférer ou d'attribuer des tâches effectuées par des membres de l'unité de négociation du SCEP à d'autres installations lui appartenant. Elle se lit ainsi:

4.3 Le syndicat reconnaît que l'entreprise a le droit de transférer ou d'attribuer quelque tâche ou fonction jusque-là exécutée par des employés membres de l'unité de négociation à d'autres opérations ou installations, appartenant ou associées à Baton Broadcast Incorporated, non visées par le présent protocole d'entente. Dans les cas où le transfert ou l'attribution du travail ou des fonctions entraîne l'abolition de postes dont les titulaires sont membres de l'unité de négociation les mesures suivantes s'appliquent...

(traduction)

[23] La négociation de cette clause s'est révélée très ardue. En échange de l'inclusion de l'article 4.3 dans la convention collective, le syndicat a demandé — comme il avait vainement tenté de le faire lors des négociations de 1995 avec CFCN — que les conventions collectives visant ses membres aux stations CFCN et CFRN aient la même date d'expiration, ce qui faciliterait la négociation conjointe. Baton a refusé et ce fut l'impasse. À la fin, le syndicat a accepté d'inclure la clause de compétence dans la convention à CFRN en échange de meilleures indemnités de départ pour les employés touchés.

[24] Il est devenu apparent au Conseil que cette recherche de synergies et de masse critique de ressources — alimentée par les changements sur les plans de la réglementation et de la technologie serveur et les regroupements d'organisations a — eu des répercussions sur les employés membres des unités de négociation des stations CFRN et CFCN ainsi que sur leurs conditions d'emploi.

#### IV

#### FONCTIONNEMENT ET ADMINISTRATION DE CFRN ET CFCN

[25] Fred Filthaut est vice-président et directeur général de CFRN ainsi que premier vice-président (Ouest) de Baton. À titre de vice-président et directeur général de



centralization of what is known as the Master Control function. The Master Control process essentially consists of picking the main feed signal from source and then distributing it to other Baton stations in essentially the same geographic region. According to Mr. Fillingham, this efficiency of signal delivery is best accomplished by regional delivery because of the similarity of schedules and time zone. The advances in server technology correspond to a trend in various areas of the country, towards regional signal delivery.

[19] Baton decided that in Alberta, Master Control would be done out of Calgary because, as Mr. Fred Filthaut, the Senior Vice-President (West) and General Manager of CFRN, testified, that city had the technology, the equipment and the experience. In addition, the salaries for Master Control personnel were lower in Calgary. The Master Control function for Baton's Lethbridge station has, in fact, been done out of Calgary since 1994.

[20] Baton determined that another means of improving efficiency and finding "synergies" was to centralize Traffic Control. In a nutshell, Traffic Control develops a program log and then identifies the spots in the program available to sell advertising. It then arranges for the commercial to be available to put on air in the appropriate time slot. Mr. Fillingham acknowledged that the centralization of these two facets of server technology (Master Control and Traffic Control) would result in the loss of jobs at CFRN and CFCN. His recollection was that there have been nine layoffs in Edmonton (most of which were the result of the centralization of master control) and three or four in Calgary.

[21] These efforts to improve efficiencies and find synergies both in administration and server technology, combined with Baton's drive to "harness its resources" in order to develop competitive programming, which were designed to steer the company to, in Mr. Fillingham's words, "evolve toward a critical mass of resources," resulted in the elimination of some of the existing "infrastructure." An example of this were the changes in the staffing of Baton's operations in Yorkton and Prince Albert, Saskatchewan, where production personnel are no longer required at specific stations in that local programming is no longer required.

de la régie centrale. Cette fonction consiste principalement en la saisie du signal principal émis en aval et en sa transmission aux autres stations de Baton dans la même région géographique. Selon M. Fillingham, la transmission du signal est plus efficace au niveau régional en raison de la similitude de la programmation et du fuseau horaire. Les progrès dans le domaine de la technologie serveur reflètent la tendance dans les diverses régions du Canada vers la transmission régionale du signal.

[19] Baton a décidé que la régie centrale, en Alberta, serait faite à Calgary parce que, comme l'a expliqué Fred Filthaut, premier vice-président (Ouest) et directeur général de CFRN, cette ville possédait la technologie, le matériel et l'expérience voulus. En outre, les salaires du personnel de la régie centrale y étaient moins élevés. La fonction de la régie centrale pour la station de Baton située à Lethbridge est en fait exécutée à Calgary depuis 1994.

[20] Baton a déterminé qu'un autre moyen d'accroître l'efficacité et de trouver des «synergies» était de centraliser la fonction de routage. En peu de mots, cette fonction établit le registre d'une émission, puis fixe un temps d'antenne pour insérer de la publicité. Elle prend ensuite les dispositions nécessaires pour que le message publicitaire soit diffusé dans le créneau prévu. M. Fillingham a reconnu que la centralisation de ces deux facettes de la technologie serveur (régie centrale et routage) entraînerait la perte d'emplois à CFRN et à CFCN. À sa connaissance, il y a eu neuf mises à pied à Edmonton (la plupart par suite de la centralisation de la régie centrale) et trois ou quatre à Calgary.

[21] Les efforts déployés par Baton pour accroître son efficacité et trouver des synergies au niveau de l'administration et de la technologie serveur, conjugués à la campagne de «harnachement des ressources» pour concevoir des émissions compétitives, qui devaient transformer l'entreprise «en une masse critique de ressources», selon M. Fillingham, a entraîné l'élimination d'une partie de «l'infrastructure» en place. Il a mentionné à titre d'exemple les modifications apportées aux méthodes de dotation à Yorkton et à Prince Albert (Saskatchewan), où il n'y a pas lieu d'affecter du personnel de production aux différentes stations parce que la programmation locale n'était plus exigée.

General Manager of CFRN, he oversees the day-to-day operation of that station. As Senior Vice-President, he oversees the operation of nine stations: three in Alberta (including CFRN) and six in Saskatchewan. Although closely familiar with them, he is not, however, responsible for the day-to-day operation of the other eight stations.

[26] Mr. Filthaut gave evidence-in-chief in support of the following propositions.

1. Each of the stations are separately licensed by the CRTC and each operate under separate and distinct conditions of license (exhibit 4.6).
2. Each station reports separately to Baton.
3. There has never been a transfer of employees between the two stations; when employees do in fact move between stations they are hired as new employees.
4. CFRN has a separate local advertising and sales staff, and there are no plans to change that fact.
5. The News Director at CFRN has complete autonomy with respect to newscasts; no one outside the station has any authority in that area.
6. Although the organization charts of the two stations (exhibits 12 and 13) indicate there is only one Communications Director, it is not a permanent arrangement.
7. Although Mr. Harold Piercy, an external consultant retained to assist in collective bargaining, has been the chief spokesperson for collective bargaining for each station for the past three years, he is retained by each station independently.
8. The core components of CFRN are its news, local programming and local sales. In essence, he agreed with Mr. Fillingham that local news is fundamental to building a program schedule at each station because it coincides with the capture of the stations' market.

CFRN, il supervise les activités quotidiennes de la station. En sa qualité de premier vice-président, il supervise les activités de neuf stations: trois en Alberta (y compris CFRN) et six en Saskatchewan. Bien qu'il connaisse très bien le fonctionnement quotidien des huit autres stations, il ne s'en occupe pas.

[26] Lors de l'interrogatoire principal, M. Filthaut a donné des précisions au sujet des propositions suivantes.

1. Chaque station est titulaire d'une licence distincte délivrée par le CRTC et est assujettie aux conditions particulières et distinctes de cette licence (pièce 4.6).
2. Chaque station rend compte séparément à Baton.
3. Il n'y a jamais eu de mutation d'employés entre les deux stations; les employés qui changent de station sont embauchés à titre de nouveaux employés par l'autre station.
4. CFRN a sa propre équipe de publicité et de vente au niveau local, et aucun changement n'est prévu à cet égard.
5. Le directeur du service des nouvelles à CFRN jouit d'une autonomie complète pour ce qui est des nouvelles télévisées; personne de l'extérieur de la station n'a de droit de regard en la matière.
6. Bien que les organigrammes des deux stations (pièces 12 et 13) indiquent qu'il n'y a qu'un seul directeur des communications, ce n'est pas une situation permanente.
7. Bien que M. Harold Piercy, expert-conseil de l'extérieur embauché pour faciliter les négociations collectives, soit le principal porte-parole de chaque station depuis trois ans aux fins des négociations collectives, ses services ont été retenus indépendamment par chaque station.
8. Les activités clés de CFRN sont les nouvelles, la programmation locale et les ventes locales. Essentiellement, M. Filthaut a convenu avec M. Fillingham que les nouvelles locales constituent l'élément fondamental de la programmation de chaque station parce que cela coïncide avec la conquête du marché de la station.

9. Mr. George Gonzo, Vice-President Sales/Marketing CTV West (exhibit 13), has overall responsibility for all sales revenue for CTV West, including both stations that are the subject of this application.

10. Ms. Raya Gallagher is currently the Human Resources Manager at CFRN. Prior to her appointment, the position was filled by Ms. Danna McLeod, who filled that same position at CFCN as well as at CTV West.

[27] Although we were repeatedly told that local news production was critical to the independence and operation of each individual station, Mr. Filthaut admitted that the local news production aspect was, as a result of Baton's restructuring, completely removed from stations under his charge at Prince Albert and Yorkton, Saskatchewan. There, the news anchor and production staff were eliminated from the stations involved, and all news broadcasts, including the anchors presentations, emanate from Regina or Saskatoon.

[28] He agreed that although he was not involved in the day-to-day operation of CFCN, it was fair to say that, as Senior Vice-President (West), he had overall financial and "operational" responsibility to ensure that each station under his charge, including CFCN, met its quotas and operated up to its expectations. He agreed that as Senior Vice-President he is more involved with planning and longer-term issues of the stations under his charge.

[29] He advised that, in the "vast majority" of cases, CFRN does not send its own news people to Southern Alberta to get a story. Such stories would come through CFCN and vice versa for Northern Alberta news stories. Although, until August 1997, CFCN had its own news bureau at the legislature in Edmonton, the two stations now share a facility that is staffed by CFRN. He agreed that there is a permanent fibre optic hook-up between the two stations and that a specific time is set aside daily for the two news departments to connect and collaborate on news stories to be presented. Instructions for the stories that the legislative reporter chases come from both stations. Finally, he agreed that although each newsroom has authority to

9. George Gonzo, vice-président des ventes et du marketing, CTV Ouest (pièce 13), a la responsabilité générale des recettes de ventes de CTV Ouest, dont les deux stations visées par la présente demande.

10. Raya Gallagher est l'actuelle directrice des ressources humaines à la station CFRN. Le poste était auparavant occupé par Danna McLeod, qui occupait le même poste à CFCN et CTV Ouest.

[27] Bien que l'employeur nous ait maintes fois répété que la production des nouvelles locales était indispensable à l'indépendance et au fonctionnement de chaque station, M. Filthaut a admis que, depuis la restructuration de Baton, cela n'était plus le cas dans les stations dont il a la responsabilité à Prince Albert et à Yorkton (Saskatchewan). Il n'a y plus de chef d'antenne et de personnel de production aux stations visées, et les bulletins de nouvelles, y compris les présentations par les chefs d'antenne, émanent de Regina ou de Saskatoon.

[28] M. Filthaut a convenu que, même s'il ne supervise pas les activités quotidiennes de CFCN, il lui incombe de façon générale, sur les plans financier et «opérationnel», à titre de premier vice-président (Ouest), de voir à ce que chaque station relevant de lui, y compris CFCN, atteigne ses quotas et réponde aux attentes. Il a convenu qu'à titre de premier vice-président il s'occupe davantage de la planification et des enjeux à long terme des stations dont il a la responsabilité.

[29] Le témoin a indiqué que, dans la «grande majorité» des cas, CFRN n'envoie pas ses propres journalistes faire un reportage dans le sud de l'Alberta. Les reportages lui sont fournis par CFCN et vice-versa, pour ce qui est des reportages au nord de l'Alberta. Bien que, jusqu'en août 1997, CFCN ait eu son propre bureau journalistique à l'assemblée législative à Edmonton, les deux stations partagent maintenant un bureau doté d'employés de CFRN. M. Filthaut a convenu qu'il existe une connexion permanente à fibres optiques entre les deux stations et qu'à heure fixe chaque jour les deux services de nouvelles se branchent et collaborent à la préparation des reportages qui seront diffusés. Le courriériste parlementaire reçoit ses



decide which story it will run, there is "outside" input with respect to style, content and CTV policy.

[30] With respect to the sales staff, he agreed that although his staff at CFRN used to sell at the national and local levels, they are now responsible for local retail sales only. The national advertising is sold by CTV.

[31] Ms. Patricia McDougall, the Vice-President and General Manager of CFCN, is responsible for the day-to-day operation of the station and reports to Mr. Filthaut. She described the local news programming at CFCN and at CFRN. CFCN airs both a 5:00 and 6:00 p.m. newscast and boasts the best news ratings in Calgary. She acknowledged the fact that CFCN has discontinued its Edmonton news branch at the legislature as earlier described, but indicated her plans to set up a "still" camera before which prospective interviewees can position themselves in order to be interviewed directly from Calgary. Ms. McDougall confirmed that the newsrooms at the two stations are in "frequent" contact each day and that news programs are exchanged back and forth whenever relevant.

[32] She acknowledged that the position of Human Resources Manager is currently unfilled and that the station's upcoming bargaining in October will be, once again, lead by Mr. Harold Piercy. Although Mr. Piercy originally conducted bargaining for CFRN only, since Baton's acquisition of CFRN and CFCN he has been at the table for both stations.

## V

### THE UNION

[33] The crux of the Union's evidence came from Mr. Arthur Simmonds, its National Representative, who has been involved in all collective agreement bargaining at both stations since 1988. He confirmed Mr. Fillingham's observations that there has been an evolution in the television industry spawned largely by the realities of consolidation of ownership,

instructions des deux stations. Enfin, M. Filthaut a convenu que, bien que chaque bureau journalistique puisse décider quel reportage sera diffusé, il y a intervention de l'«extérieur» quant au style, au contenu et à la politique de CTV.

[30] En ce qui concerne l'équipe des ventes, M. Filthaut a convenu que le personnel de CFRN s'occupait auparavant des ventes aux échelons national et local, mais qu'il est maintenant responsable des ventes au détail à l'échelon local seulement. La publicité nationale est vendue par CTV.

[31] M<sup>me</sup> Patricia McDougall, vice-présidente et directrice générale de CFCN, est responsable des activités quotidiennes de la station et relève de M. Filthaut. Elle a décrit la programmation des nouvelles locales à CFCN et à CFRN. CFCN diffuse un bulletin de nouvelles à 17h et à 18h et se vante d'avoir la meilleure cote d'écoute à Calgary. M<sup>me</sup> McDougall a reconnu que CFCN avait fermé son bureau journalistique à l'assemblée législative à Edmonton, comme il a été mentionné plus haut, mais elle a toutefois précisé qu'elle avait l'intention d'installer une caméra «fixe» devant laquelle pourront se placer les invités qui seront interviewés à partir de Calgary. Elle a confirmé que les salles de presse des deux stations communiquent «fréquemment» entre elles durant la journée et qu'elles s'échangent des émissions d'information lorsqu'il y a lieu.

[32] M<sup>me</sup> McDougall a reconnu que le poste de directrice générale des ressources humaines est présentement vacant et que les négociations qui débiteront en octobre seront de nouveau dirigées par M. Harold Piercy. Bien que celui-ci se soit initialement occupé des négociations pour CFRN seulement, depuis l'acquisition de CFRN et CFCN par Baton, il représente maintenant les deux stations à la table de négociation.

## V

### LE SYNDICAT

[33] L'essentiel de la preuve du syndicat a été présentée par M. Arthur Simmonds, représentant national, qui a participé à toutes les négociations collectives aux deux stations depuis 1988. Il a confirmé les propos de M. Fillingham au sujet de l'évolution du secteur de la télévision provoquée en grande partie par les regroupements d'organisations, ainsi que les

technological changes and changes in the regulatory requirements of the CRTC. The evolution, according to him, began when the CRTC removed the requirement for stations to provide local programming, except for the news. This led to an immediate loss of jobs and a centralization of ownership of multiple stations in large companies such as Baton.

[34] He acknowledged the Union's attempts to negotiate agreements with common expiry dates at both stations in order to co-ordinate their bargaining efforts with respect to similar concessions being sought at each station on the common issues. However, according to Mr. Simmonds, Baton, through Mr. Piercy, took the position at the outset that staggered expiry dates and jurisdictional language were issues that must be agreed upon, failing which, an agreement would not be signed. Eventually, seeing no movement on these issues, he signed the agreement in exchange for concessions on notice provisions and improved severance.

[35] Mr. Simmonds admitted that the present application, if successful, would in fact achieve by Board order what he was unable to do in collective bargaining, that is, common expiry dates. He agreed that there are terms and conditions of employment, such as wages (15% lower in Calgary), pension and benefit plans as well as work jurisdiction clauses that differ at each station. However, he asserted that the present application is necessary in that it is otherwise impossible to come to grips with common issues that affect employees at both CFRN and CFCN, where a single employer controls both tables and refuses to deal with the common issues.

[36] Specifically, according to Mr. Simmonds, the issue of the transfer of work between CFRN and CFCN cannot be dealt with in isolation, and the problems raised therein cannot be resolved as long as two separate tables exist and the Employer refuses to deal with them on a common issue basis. Accordingly, in the last round of negotiations at CFRN, the Union could not adequately prevent the dilution of employee rights nor the loss of employment, which resulted from the transfer of work out of CFRN. In the circumstances, according to Mr. Simmonds, all the Union could do was get more money for the employees "as they walked out the door."

changements survenus sur les plans de la technologie et de la réglementation du CRTC. Cette évolution, selon lui, a commencé quand le CRTC a cessé d'obliger les stations à diffuser des émissions locales, exception faite du bulletin de nouvelles. Cela a immédiatement entraîné la perte d'emplois et l'acquisition de multiples stations par de grandes entreprises telles que Baton.

[34] M. Simmonds a reconnu que le syndicat a tenté de négocier des conventions collectives ayant la même date d'expiration aux deux stations en vue de coordonner la négociation sur des questions communes. Toutefois, Baton, par l'intermédiaire de M. Piercy, a d'entrée de jeu décrété qu'il ne signerait pas l'entente si les parties ne s'entendaient pas sur des dates d'expiration distinctes et sur le libellé de la clause de compétence. L'employeur restant inébranlable sur ces questions, M. Simmonds a finalement signé la convention en échange de concessions au sujet des préavis et de meilleures indemnités de départ.

[35] M. Simmonds a admis que, si le Conseil fait droit à la présente demande, le syndicat se trouverait à obtenir par ordonnance ce qu'il n'avait pas réussi à obtenir par la négociation collective, soit des dates d'expiration communes. Il a convenu que certaines conditions d'emploi telles que les salaires (15 % de moins à Calgary), les régimes de retraite et d'avantages sociaux ainsi que les clauses de compétence différaient à chaque station. Toutefois, il a affirmé que la présente demande est nécessaire parce qu'il n'y a pas d'autre moyen de régler les questions communes concernant les employés de CFRN et de CFCN, où un employeur unique contrôle les deux tables de négociation et refuse de discuter des questions communes.

[36] Plus particulièrement, selon M. Simmonds, la question du transfert de tâches de CFRN à CFCN et vice-versa ne peut pas être réglée isolément, et les problèmes soulevés en l'espèce ne pourront pas être résolus tant qu'il y aura deux tables de négociation distinctes et que l'employeur refusera d'examiner les problèmes ensemble. Par conséquent, au cours de la dernière ronde de négociation à CFRN, le syndicat n'a pas réussi à empêcher l'érosion des droits des employés et la perte d'emplois, ce qui a entraîné le transfert d'emplois à l'extérieur de CFRN. Dans les circonstances, selon M. Simmonds, le syndicat s'est efforcé d'obtenir plus d'argent pour les employés qui perdaient leur emploi.

[37] Mr. Simmonds asserts that the present section 35 application became an option to remedy this problem after the strategic merger took place in August 1997 and created a single employer at both stations. The application became necessary because, in his view, it was simply not possible, given the Employer's inflexibility, to deal with the common and compelling issues arising from the Employer's centralization policy - and the resulting transfer of work - without a lengthy labour dispute.

## VI

### THE MERITS

[38] Section 35 of the *Code* provides as follows:

35. Where, in the opinion of the Board, associated or related federal works, undertakings or businesses are operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business.

[39] The relevant amended provisions of the *Code* governing the "new" Canada Industrial Relations Board read as follows:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[40] Nothing in the new provisions adds, alters or deters from the application of the Board's jurisprudence, or its interpretation of section 35, as it relates to the facts or circumstances of the present case.

[37] M. Simmonds affirme que la présente demande fondée sur l'article 35 est devenue un moyen de régler ce problème après la fusion stratégique survenue en août 1997 créant un employeur unique aux deux stations. La demande est devenue nécessaire parce que, selon M. Simmonds, il était simplement impossible, en raison de l'inflexibilité de l'employeur, d'arriver à une entente sur les problèmes communs et urgents découlant de la stratégie de centralisation de l'employeur — et du transfert des tâches qui en est résulté — sans un long conflit de travail.

## VI

### LE BIEN-FONDÉ DE L'AFFAIRE

[38] L'article 35 du *Code* prévoit ce qui suit:

35. Le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments.

[39] Les dispositions pertinentes du *Code* régissant le «nouveau» Conseil canadien des relations industrielles ont été modifiées et sont maintenant ainsi libellées:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[40] Rien dans les nouvelles dispositions ne modifie ou empêche l'exercice par le Conseil de sa compétence ou l'interprétation de l'article 35 compte tenu des faits ou des circonstances de la présente affaire.



[41] In *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699), the Board set out the five criteria it considers prior to exercising its discretion to declare that two or more employers constitute a single employer for the purposes of the *Code*. There must be:

1. two or more enterprises, i.e., businesses,
2. under federal jurisdiction,
3. associated or related,
4. of which at least two, but not necessarily all, are employers (*Emde Trucking Ltd. supra*),
5. the said businesses being operated by employers having common direction or control over them.

(page 145)

[42] As pointed out in that decision, even in circumstances, as here, where the parties agree to certain criteria being met, the Board must nevertheless examine the evidence to ensure it fulfills the obligations with respect to section 35. In this case, it suffices to say that, following a review of the evidence, the Board concludes that those requirements, as agreed to by the parties, and set forth in (1), (2) and (4) above, have in fact been met.

[43] The Board's focus in this matter is therefore on whether the remaining criteria referred to in (3) and (5) above are fulfilled, namely: whether CFRN and CFCN are associated or related and are being operated by employers having common direction or control over them.

[44] Assuming that all these criteria are met, the Board must nevertheless determine if it should exercise its discretion to grant the declaration based on a consideration of whether there are sufficient labour relations purposes to do so; see *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071).

#### (1) Associated or Related

[45] In determining whether two or more operations are associated or related, the Board examines the degree of interrelationship of the operations of the two businesses. Under this criterion, the Board considers the following factors: the similarity in the activities, products and services provided; the vertically integrated process of the businesses; the market served and the niche occupied by the businesses; and the extent to which they have common ownership or

[41] Dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699), le Conseil a exposé les cinq critères qu'il examine avant d'exercer son pouvoir discrétionnaire de déclarer que plusieurs employeurs constituent un employeur unique aux fins du *Code*. Les critères en question sont les suivants:

1. une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitations,
2. de compétence fédérale,
3. associées ou connexes,
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs (*Emde Trucking Ltd. supra*),
5. lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question.

(page 145)

[42] Comme il est précisé dans cette décision, dans les cas où, comme en l'espèce, les parties conviennent que certains critères ont été satisfaits, le Conseil doit néanmoins examiner la preuve pour s'acquitter de son obligation aux termes de l'article 35. En l'espèce, il suffit de dire que, après avoir examiné la preuve, le Conseil conclut que les critères énoncés aux points (1), (2) et (4) ci-dessus ont effectivement été satisfaits, comme en ont convenu les parties.

[43] Par conséquent, le Conseil se doit, en l'espèce, de déterminer si les critères énoncés aux points (3) et (5) ci-dessus ont été satisfaits, en d'autres termes, si les stations CFRN et CFCN sont associées ou connexes et si les employeurs les dirigent ou les contrôlent en commun.

[44] En partant de l'hypothèse que tous les critères ont été satisfaits, le Conseil doit néanmoins déterminer s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire de faire droit à la demande après avoir examiné si les objectifs liés aux relations du travail le justifient; voir *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071).

#### (1) Entreprises associées ou connexes

[45] Pour déterminer si deux entreprises ou plus sont associées ou connexes, le Conseil examine le degré d'interdépendance entre les activités des entreprises. En vertu de ce critère, le Conseil tient compte des facteurs suivants: la similitude des activités ainsi que des produits et services fournis; l'intégration verticale des entreprises; le marché servi et la niche occupée par les entreprises; ainsi que la mesure dans laquelle la propriété ou la direction est commune. Voir *Service de*

management. See *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, where the Board made the following observations:

In assessing whether they are related, the Board has traditionally considered, as was stated in *Canadian Press et al.*, *supra*, the degree of interrelationship of the operations of the two businesses, the similarity and integration of their operations and their common direction.

The question of interrelationship appears to be quite complex. On this matter, the Board noted:

"... The factors used in determining this interrelationship can and do overlap with those used in establishing common control and ownership. To be considered is the degree of interrelationship of the operations of the various enterprises. Do they provide similar services and product? Are they part of a vertically integrated process whereby one business carries out one function, for example, mining ore, and another business, in the organization, processes it? In determining whether the companies are associated or related, the Board would also look into what extent ownership or management of the enterprises are common."

(page 132)

[46] The fact that each "business" has its own distinct identity is not in itself determinative (*Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRBR no. 771)). What must be examined are the operations of the respective businesses in light of the considerations referred to in *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRBR no. 60).

[47] Both CFCN-TV and CFRN-TV provide CTV network programming and local news coverage to Alberta residents. Although both stations are distinct entities, in that they are separately licensed and serve different markets in different cities, they unquestionably provide similar services and products. In fact, the licenses of the two stations are virtually identical except for the sports and news items. Although Mr. Filthaut asserted that a comparison of the broadcasting contents of the two stations (exhibit 17) disclosed that 93% of the programs aired were totally different, a review of the evidence reveals that, except for the second local newscast at CFCN, the programming is largely identical although the time slots in which the programs are aired may differ.

*Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, où le Conseil a fait les observations suivantes:

Lorsqu'il s'agit d'évaluer cette connexité, traditionnellement, comme le Conseil l'a dit dans *Presse Canadienne et autres*, *supra*, on tient compte du degré d'interdépendance des activités de l'une et de l'autre, de la similitude et de l'intégration de leurs activités, ainsi que de la communauté de direction.

La question de la connexité paraît évidemment fort délicate. À ce sujet, le Conseil écrivait:

«... Les facteurs utilisés pour déterminer cette interdépendance peuvent chevaucher, et le font en fait, ceux utilisés pour établir le contrôle et la propriété en commun. Il est nécessaire d'examiner le degré d'interdépendance des opérations des diverses entreprises. Fournissent-elles des services et des produits similaires? Font-elles partie d'un processus verticalement intégré selon lequel une entreprise remplit une fonction, par exemple, l'extraction du minerai, tandis qu'une autre entreprise de l'organisme s'occupe du traitement? Pour déterminer si les sociétés sont associées ou connexes le Conseil doit également examiner dans quelle mesure la propriété ou la direction des entreprises sont en commun.»

(page 132)

[46] Le fait que chaque «entreprise» ait une identité distincte n'est pas déterminant en soi (*Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)). Il faut examiner les activités de chacune des entreprises en tenant compte des critères mentionnés dans *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60).

[47] CFCN-TV et CFRN-TV offrent aux résidents de l'Alberta des émissions du réseau CTV et des reportages locaux. Bien que les deux stations soient des entités distinctes du fait qu'elles sont chacune titulaires d'une licence et qu'elles servent des marchés différents dans des villes différentes, leurs services et produits sont indiscutablement similaires. En fait, les licences des deux stations sont presque identiques sauf en ce qui a trait aux sports et aux nouvelles. Bien que M. Filthaut ait affirmé que, selon une comparaison de la programmation des deux stations (pièce 17), 93 % du contenu est totalement différent, un examen de la preuve indique que, sauf pour le deuxième bulletin de nouvelles locales de CFCN, la programmation des deux stations est en grande partie la même quoique la grille horaire puisse être différente.

[48] Indeed, the news departments that provide the only distinctive aspects of the stations' programming are in "frequent" contact with one another to exchange and collaborate on stories. News items are double-tagged to be used in both venues. A fibre optic line has been permanently installed to facilitate this contact and there is a specific time set aside on the fibre optic hook-up for the two news departments to connect regarding news items. News emanating from the provincial legislature is provided to both stations from a common source staffed by CFRN. Similar arrangements do not exist with other stations.

[49] Commercials are provided to both stations through the Traffic Control operation out of Calgary at CFCN-TV. The Master Control programming function for both stations is, as well, centralized out of Calgary. As indicated in a memo to staff by Richard Coleman, currently CFCN's Vice-President of Engineering/Operations (exhibit 21):

... programs and commercials for CFRN Edmonton will originate from the CFCN Master Control Room just as we have done for Lethbridge for a number of years now.

[50] In light of the above, the Board is of the view that the two stations perform interrelated functions in the television broadcasting business and are "associated or related" for the purposes of section 35, as that expression is interpreted and applied by the Board

## (2) Common Direction or Control

[51] This criterion has always been considered by the Board to be somewhat flexible relative to the particular circumstances of each case. Total control or direction is not required for the Board to conclude that this condition has been met, nor does it have to flow directly from the parties' contractual arrangement. The Board has also refused to restrict this notion to the notion of day-to-day control. In that regard, in *Air Canada et al.*, *supra*, the Board distinguished the expressions of "direction" and "control" as follows:

[48] En effet, les services des nouvelles qui sont les seuls aspects distincts de la programmation des stations communiquent «fréquemment» l'un avec l'autre pour échanger des reportages et collaborer à leur préparation. Les informations portent le nom des deux stations pour que chacune d'elles puisse les utiliser. Pour faciliter les communications, on a installé une ligne à fibres optiques à laquelle les deux services de nouvelles se branchent à heure fixe pour échanger des informations. Les nouvelles de l'assemblée législative provinciale sont communiquées aux deux stations par un bureau commun doté d'employés de CFRN. Il n'existe pas d'arrangement semblable entre les autres stations.

[49] Les messages publicitaires sont fournis aux deux stations par le service de routage de CFCN-TV situé à Calgary. La fonction de programmation de la régie centrale des deux stations est également centralisée à Calgary. Comme M. Richard Coleman, l'actuel vice-président du service du génie et des opérations, l'a indiqué dans une note de service au personnel (pièce 21):

... les émissions et les messages publicitaires de CFRN Edmonton proviendront de la salle de régie centrale de CFCN comme cela se fait à Lethbridge depuis déjà quelques années.

(traduction)

[50] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil estime que les deux stations exercent des fonctions interdépendantes dans le secteur de la télédiffusion et qu'elles sont «associées ou connexes» aux fins de l'article 35, au sens où est interprétée et appliquée cette expression par le Conseil.

## (2) Direction ou contrôle en commun

[51] Le Conseil a toujours estimé que ce critère était adaptable, compte tenu des circonstances particulières de chaque affaire. Le contrôle ou la direction en commun n'a pas besoin d'être total pour que le Conseil juge que ce critère a été satisfait ou qu'il découle directement de la convention collective conclue entre les parties. Le Conseil a également refusé de limiter ce critère à la notion de contrôle quotidien. À cet égard, dans *Air Canada et autres*, précitée, le Conseil a fait une distinction entre les termes «direction» et «contrôle», comme on peut le lire ci-après:



It was argued that the Board should restrict this requirement to or focus on the day-to-day operations. Obviously, day-to-day common control or direction of related activities makes it easier for the Board to make a finding. Nonetheless, we do not believe that such decisive weight should be put on that fact. First, section 35 refers in an alternate manner to both "control" and "direction." If the word "direction" implies a hands-on type notion, closer to that of day-to-day control, we do not find that such is necessarily the case with the word "control." The latter has a broader sense, akin to a more distant, longer-range type of influence.

Common direction of the enterprises could probably extend to any issue including trivial matters, whereas common control would likely focus more on general orientation, mid-term and longer-term issues. However, whether we consider the issue from the perspective of control or direction, both will still need to relate to the employers' operations. To summarize, having regard to the purpose of section 35 as well as to its text, we cannot retain the suggestion of a day-to-day control type of criteria as a valid interpretation, if only because such a restrictive construction of control would likely make it child's play to circumvent and defeat the very purpose of that provision.

(pages 116-117; 269; and 14,097)

[52] In *The Canadian Press et al.*, *supra*, the Board made the following comments on the issue of common direction or control:

... The Board does not require total commonality of control in that all the enterprises are controlled by the same group of individuals. There may very well be a breakdown of functions whereby different persons have different responsibilities and play different roles in each of the companies involved or possibly no role at all in one or more of the companies. If it is established, however, that the policies of the various enterprises are closely co-ordinated, integrated and subject to joint direction, even though the individuals are not directly tied to all of the companies involved, this would appear to show common direction and control.

(pages 45; 359; and 441)

[53] The organizational charts for CFRN and CFCN and the evidence provided during the hearing revealed that effective control of CFRN and CFCN lies largely with the same individuals: Fred Filthaut has overall financial responsibility for the two stations, B. Vos is

Il a été soutenu que le Conseil devrait limiter cette exigence aux activités quotidiennes ou mettre l'accent sur de telles activités. De toute évidence, le Conseil peut en arriver à une conclusion plus facilement si des activités connexes sont assujetties au jour le jour à une direction ou à un contrôle en commun. Néanmoins, nous ne croyons pas qu'il faille accorder une importance cruciale à ce fait. En premier lieu, l'article 35 parle à la fois de «direction» et de «contrôle». Or, si le terme «direction» comporte implicitement l'idée de participation directe, se rapprochant davantage de la notion de contrôle quotidien, nous ne croyons pas qu'il en aille nécessairement de même pour le terme «contrôle». En effet, ce dernier a un sens plus large et ressemble davantage à une influence lointaine, de longue durée.

La direction en commun des entreprises pourrait probablement s'étendre à n'importe quelle question, quelle que soit son importance, alors que le contrôle en commun mettrait probablement davantage l'accent sur l'orientation générale, sur des questions qui se posent à moyen et à long terme. Toutefois, que nous examinions la question sous l'angle du contrôle ou de la direction, les deux devront avoir trait aux activités de l'employeur. Bref, compte tenu de l'objet de l'article 35 ainsi que de son libellé, nous ne pouvons pas retenir l'idée d'un critère fondé sur une forme de contrôle quotidien, ne serait-ce que parce qu'une telle interprétation restrictive permettrait probablement que l'on déjoue facilement l'objet même de cette disposition.

(pages 116-117; 269; et 14,097)

[52] Dans *Presse Canadienne et autres*, précitée, le Conseil a formulé les observations suivantes au sujet de la question de la direction ou du contrôle en commun:

... Le Conseil n'exige pas que le contrôle en commun soit total ou que toutes les entreprises soient contrôlées par un même groupe de personnes. Il peut très bien exister une subdivision des fonctions selon laquelle différentes personnes ont des responsabilités différentes et jouent des rôles différents dans chacune des sociétés en cause ou n'en jouent aucun dans une ou plusieurs des sociétés. Toutefois, s'il est établi que les politiques des diverses entreprises sont étroitement coordonnées, intégrées et assujetties à une direction en commun, même si tous les particuliers ne sont pas directement rattachés à toutes les sociétés en cause, ceci démontre qu'il y a direction et contrôle en commun.

(pages 45; 359; et 441)

[53] Les organigrammes de CFRN et CFCN et la preuve fournis lors de l'audience ont révélé que dans les faits CFRN et CFCN sont essentiellement contrôlées par les mêmes personnes: M. Fred Filthaut est responsable des finances aux deux stations, M. B. Vos

the Director of Communications (Promotions) at both stations, and George Gonzo, Vice-President Sales/Marketing, has overall responsibility for all sales revenue for CTV West.

[54] Prior to and following the strategic alliance - and until her departure - Ms. Danna McLeod was the Human Resources Manager at both CFRN and CFCN as well as at Lethbridge and the Saskatchewan stations. There is currently no Human Resources Coordinator at CFCN. Ms. Raya Gallagher became the Human Resources Manager at CFRN in January 1998. However, that notwithstanding, it is not disputed that the negotiations for the latest round of bargaining at CFRN were handled by Mr. Piercy. According to Mr. Simmonds, Mr. Piercy signed off on the agreement for Baton for the first time in his recollection; on the other hand, Ms. Gallagher did not sign off as Ms. McLeod had in the past for CFCN.

[55] Mr. Filthaut's role is an interesting one. He is both Senior Vice-President (West) of Baton and the President and General Manager of CFRN. In the latter position, he oversees the day-to-day operations of the station. In the former position, he oversees nine stations, six in Saskatchewan, and three in Alberta. The station manager of CFCN reports to him. Mr. Filthaut acknowledged that he has responsibility for ensuring that the CFCN station is being run properly. He also ensures that the managers he oversees (including CFCN) implement Baton policy. He has overall financial responsibility for the stations and ensures that each station meets its quotas and expectations. Although he is not as much concerned with the day-to-day operations of CFCN, Mr. Filthaut confirmed that he is principally involved with its mid-term and long-term issues and planning.

[56] The company claimed that the common direction was put in place to pursue the strategic merger and is, in fact, a temporary measure. However, Messrs. Filthaut and Fillingham admitted that the company's overall role is, and will continue to be, to manage the mid-term and long-term plans of each station in order to ensure that they conform with the company's overall direction.

[57] The same centralized direction/control over the mid-term and long-term planning is evident in the two stations' labour relations strategies. Mr. Fillingham testified that Baton has a strategic direction in its labour

est le directeur des communications (Promotions) aux deux stations, et M. George Gonzo, vice-président des ventes et du marketing, est responsable de l'ensemble des recettes de ventes de CTV Ouest.

[54] Avant et après l'alliance stratégique — et jusqu'à son départ — M<sup>me</sup> Danna McLeod était la directrice des ressources humaines à CFRN et CFCN ainsi qu'aux stations de Lethbridge et de la Saskatchewan. CFCN est présentement sans coordonnateur des ressources humaines. M<sup>me</sup> Raya Gallagher est devenue la directrice des ressources humaines à CFRN en janvier 1998. Malgré cela, toutefois, il n'est pas contesté que la dernière ronde de négociation à CFRN a été dirigée par M. Piercy. M. Simmonds a affirmé que c'était la première fois, à sa connaissance, que M. Piercy signait la convention collective pour Baton; par ailleurs, M<sup>me</sup> Gallagher n'a pas signé la convention comme l'avait fait M<sup>me</sup> McLeod par le passé pour CFCN.

[55] M. Filthaut joue un rôle intéressant. Il est à la fois premier vice-président (Ouest) de Baton et président-directeur général de CFRN. À ce dernier titre, il supervise les activités quotidiennes de la station. En sa qualité de premier vice-président (Ouest), il supervise les activités de neuf stations, soit six en Saskatchewan et trois en Alberta. Le directeur de la station de CFCN relève de lui. M. Filthaut a reconnu qu'il lui incombe de s'assurer que la station CFCN est bien gérée. Il s'assure également que les directeurs relevant de lui (y compris celui de CFCN) appliquent la stratégie de Baton. Il assume la responsabilité financière générale des stations et s'assure que chacune d'elles atteint ses quotas et répond aux attentes. Il ne supervise pas d'aussi près les activités quotidiennes de CFCN, s'occupant des enjeux et de la planification à moyen et à long terme.

[56] L'employeur a prétendu que la direction en commun a été mise en place aux fins de la fusion stratégique, à titre temporaire seulement. Toutefois, MM. Filthaut et Fillingham ont admis que de façon générale l'entreprise gère la réalisation des plans à moyen et à long terme de chaque station pour que soit respectée l'orientation générale de l'entreprise, et qu'il continuera d'en être ainsi.

[57] On remarque la même direction et le même contrôle centralisés de la planification à moyen et à long terme dans les stratégies de relations de travail aux deux stations. Selon M. Fillingham, Baton a adopté une

relations planning and that all collective agreements negotiated must tie in with the company's strategic direction. He acknowledged that Baton had a hand in negotiating the most recent collective agreement "from a policy aspect" in order to ensure that there was sufficient flexibility to allow for "centralization and synergies" in the areas of Master Control, Traffic Control, promotion, accounting and programming.

[58] It was clear to the Board that Baton's decisions concerning centralization, "synergies" and the movement toward a "critical mass" of resources are made on a broader national scale and, in the present case, the impact of these decisions is manifested in their specific application to CFRN and CFCN.

[59] The evidence not only convinces us that there is presently a sufficient degree of common control and direction at CFRN and CFCN to satisfy the criterion enunciated in section 35, but it also illustrates that, when circumstances permit, Baton intends to move toward an even greater degree of common control and direction of key management and operation aspects at the two stations. For the purposes of section 35, it is not decisive that there are some aspects of the operation at each station that are independently run and not subject to Baton's broader overall control. Rather, it is the fact that the overall direction and long-term planning of the stations, with respect to labour relations and other aspects, is under Baton's common control and direction.

[60] We are accordingly satisfied that all five criteria set forth in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, have been met in the present case.

## VII

### LABOUR RELATIONS PURPOSE

[61] As the Board stated in *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155):

The mere existence of federal enterprises under common control or direction, or the simple fulfilment of the five criteria enumerated in *Murray Hill Limousine Service*

orientation stratégique en matière de relations de travail et toutes les conventions collectives négociées doivent cadrer avec cette orientation. Il a reconnu que Baton a joué un rôle «sur le plan stratégique» lors de la négociation de la dernière convention collective dans le but d'obtenir la marge de manœuvre nécessaire pour mener à bien son programme de «centralisation et de recherche de synergies» dans les domaines de la régie centrale, du routage, de la promotion, de la comptabilité et de la programmation.

[58] À l'évidence, les décisions de Baton concernant la centralisation, la recherche de «synergies» et l'obtention d'une «masse critique» de ressources sont prises à l'échelon national; en l'espèce, l'incidence de ces décisions se manifeste dans leur application particulière à CFRN et à CFCN.

[59] La preuve nous a convaincu non seulement qu'il existe actuellement un degré suffisant de contrôle et de direction en commun aux stations CFRN et CFCN pour satisfaire au critère énoncé à l'article 35, mais que, les circonstances aidant, Baton compte bien exercer un plus grand contrôle et une plus grande direction en commun des aspects clés de la direction et du fonctionnement des deux stations. Aux fins de l'article 35, le fait que certains aspects des activités de chaque station soient administrés indépendamment et ne soient pas assujettis au contrôle plus général de Baton n'est pas déterminant. Ce qui est déterminant, c'est plutôt le fait que Baton exerce le contrôle et la direction en commun de l'administration générale et de la planification à long terme des stations sur le plan des relations de travail et à d'autres égards.

[60] Le Conseil est donc convaincu que, en l'espèce, les cinq critères énoncés dans *Service de Limousine Murray Hill et autre*, précitée, ont été satisfaits.

## VII

### OBJECTIFS LIÉS AUX RELATIONS DE TRAVAIL

[61] Comme l'a dit le Conseil dans *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155):

Le simple fait qu'il existe des entreprises fédérales qui relèvent d'une direction ou d'un contrôle en commun, ou que les cinq critères énumérés dans *Service de Limousine*



*Ltd. et al., supra*, is not sufficient to warrant a single employer declaration under section 35. Once it is determined that the five criteria have been met, the Board must still decide whether it will exercise its discretion to make a single employer declaration. To do so, the Board must be satisfied that the five prerequisites are accompanied by a labour relations purpose...

As outlined earlier, the purpose of section 35 has traditionally been considered to be remedial: classically, to prevent erosion of bargaining rights or avoidance of obligations under the Code:

"The purpose of section 35 has always guided the exercise of the Board's discretion in these matters. That purpose is aimed at preventing the undermining or evading of bargaining rights through corporate or business arrangements (see *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd., supra*; and *Beam Transport (1980) Ltd. and Brentwood Transport Ltd. (1988)*, 74 di 46 (CLRB no. 689)).

Section 35 is not aimed at enhancing existing bargaining rights (*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd., supra*). Its purpose is remedial in nature. It is designed to ensure that employers only distinct in appearance do not succeed in circumventing their obligations under the Code by resorting to corporate restructuring or other types of business arrangements:

...

Section 35 is not aimed at exempting a bargaining agent from having to organize an otherwise genuinely distinct group of employees. In some cases, the issuance of a declaration by the Board may have that effect, but that is not its purpose. When the Board addresses the issue of discretion, the question ceases to be whether common control exists; it becomes whether common control contributes to the erosion of bargaining rights."

(*Air Canada et al., supra*, pages 118-119; 271; and 14,098; emphasis added; see also *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM (1994)*, 94 di 128 (CLRB no. 1071), page 143)

However, the labour relations purpose which justifies a section 35 declaration should not be restricted solely to that of preventing an employer from using the corporate structure to erode or undermine existing bargaining rights. As indicated earlier, the promotion of harmonious and effective industrial relations is a sound labour relations reason for the Board to exercise its discretion thereunder (*The Canadian Press et al., supra*).

(pages 17-18)

*Murray Hill et autre*, précitée, soient satisfaits ne suffit pas à justifier une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35. Une fois qu'il a jugé que ces cinq critères ont été satisfaits, le Conseil doit déterminer s'il exercera son pouvoir discrétionnaire de faire une déclaration d'employeur unique. Pour cela, il doit être convaincu que les cinq critères s'accompagnent d'un objet lié aux relations de travail ...

Comme il est indiqué plus haut, l'objet de l'article 35 est considéré traditionnellement comme ayant un but réparateur. Traditionnellement, il vise à empêcher l'érosion des droits de négociation ou des manquements aux obligations imposées par le Code:

«L'objet de l'article 35 a toujours guidé le Conseil dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce domaine. Il vise à empêcher un employeur de porter atteinte à des droits de négociation au moyen d'alliances commerciales ou de subtilités corporatives, ou de s'y soustraire (voir *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd., supra*; et *Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd. (1988)*, 74 di 46 (CCRT n° 689)).

L'article 35 ne vise pas à accroître les droits de négociation existants (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd., supra*). Il a un but réparateur. Il vise à éviter que des employeurs qui ne sont distincts qu'en apparence réussissent à se soustraire aux obligations qui leur incombent en vertu du Code en restructurant leurs entreprises ou en ayant recours à d'autres genres de décisions commerciales.

...

L'article 35 ne vise pas à dispenser un agent négociateur d'avoir à recruter un groupe d'employés par ailleurs tout à fait distinct. Dans certains cas, une déclaration d'employeur unique faite par le Conseil peut avoir cet effet, mais tel n'est pas son but. Lorsque le Conseil détermine s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire, la question n'est plus de savoir s'il y a contrôle commun, mais plutôt si ce contrôle contribue à l'érosion de droits de négociation.»

(*Air Canada et autres*, précitée, pages 118-119; 271; et 14,098; c'est nous qui soulignons; voir également *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM (1994)*, 94 di 128 (CCRT n° 1071), page 143)

Toutefois, les objectifs liés aux relations de travail qui justifient une déclaration fondée sur l'article 35 ne devraient pas se limiter au fait d'empêcher un employeur de se servir de la structure de l'entreprise pour porter atteinte ou faire échec aux droits de négociation existants. Comme nous l'avons dit plus haut, favoriser des relations de travail harmonieuses et efficaces est un motif lié aux relations de travail qui peut inciter le Conseil à exercer son pouvoir discrétionnaire (*Presse Canadienne et autres*, précitée).

(pages 17-18)

[62] The Board's objective in assessing whether to exercise its discretion pursuant to section 35 is succinctly put in *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM, supra*:

In short, for the Board to deem it appropriate to make a declaration of single employer, it must be satisfied that labour relations would be better served by such a declaration...

(page 143)

[63] We have determined to exercise our discretion in the present case, for both of the purposes outlined in *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, supra*, namely because: (1) the existing bargained rights for employees in either or both of the units involved would be jeopardized if we failed to do so; (2) the exercise of our discretion will facilitate harmonious and effective industrial relations.

#### (1) Bargaining Rights

[64] In the present case, the bargaining rights of the CEP at both CFRN and CFCN, in the classic sense of the term, are not in jeopardy. The Union will continue to represent the employees in each unit and maintain the right to bargain on their behalf. Baton argues that the fact that the Union negotiated the collective agreement (exhibit 14) - which included the jurisdiction clause 4.3 - knowing that the Employer sought the flexibility that would equate with job losses at CFRN indicates that the Union's bargaining rights have not been affected by the realities of the corporate structure at CFRN and CFCN.

[65] However, in *Air Canada et al., supra*, the Board explained that section 35 also aims to protect the rights the union has bargained for its members, such as job security. The Board stated:

There is a difference between bargaining rights and bargained rights. Had the IAM negotiated in good faith with Air Canada some form of job security only to find that Air Canada actually rendered it inoperable by pulling the strings at Air Nova, for instance, then the situation would not be the same. In such an event, the rights bargained by the IAM vis-à-vis Air Canada could likely no longer protect efficiently the IAM's

[62] L'objectif du Conseil, lorsqu'il détermine s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 35, est énoncé succinctement dans *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM, précitée*:

En définitive, pour que le Conseil juge opportun de faire une déclaration d'employeur unique, celui-ci doit être convaincu que les relations de travail seraient mieux servies si une telle déclaration était faite...

(page 143)

[63] Nous avons décidé d'exercer notre pouvoir discrétionnaire en l'espèce pour les deux motifs exposés dans *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, précitée*, soit parce que (1) les droits négociés existants des employés membres de l'une ou l'autre des unités visées ou des deux seraient compromis si nous ne le faisons pas; ou parce que (2) l'exercice de notre pouvoir discrétionnaire facilitera les relations de travail harmonieuses et efficaces.

#### (1) Droits de négociation

[64] En l'espèce, les droits de négociation du SCEP aux stations CFRN et CFCN, dans le sens traditionnel de l'expression, ne sont pas compromis. Le syndicat continuera de représenter les employés membres de chaque unité et conservera le droit de négocier en leur nom. Baton soutient que le fait que le syndicat a négocié la convention collective (pièce 14) — qui comprend l'article 4.3 sur la compétence — sachant que l'employeur voulait obtenir le genre de marge de manœuvre qui entraînerait la perte d'emplois à la station CFRN, indique que la structure de l'entreprise à CFRN et à CFCN n'a pas porté atteinte aux droits de négociation du syndicat.

[65] Toutefois, dans *Air Canada et autres, précitée*, le Conseil a expliqué que l'article 35 vise également à protéger les droits que le syndicat a négociés pour ses membres, tels que la sécurité d'emploi. Il s'est exprimé en ces termes:

Il y a une différence entre les droits de négociation et les droits négociés. Si l'AIM avait conclu de bonne foi avec Air Canada une entente au sujet de la sécurité d'emploi uniquement pour constater que l'employeur avait de fait rendu cet accord inopérant en tirant par exemple quelque ficelle chez Air Nova, la situation ne serait pas la même. En pareil cas, les droits négociés par l'AIM et Air Canada ne protégeraient probablement plus d'une

constituents because of the absence in the bargaining relationship of a key player, i.e. Air Nova. That is the kind of scenario that section 35 aims to remedy.

(pages 119; 272; and 14,099)

[66] In that decision, no evidence adduced established that the IAM's actual bargaining or bargained rights were ill-affected. Therefore, the Board refused to grant the single employer declaration. In the present case, however, the seniority and job security rights of the CFRN employees impacted by the transfer of the Master Control and Traffic Control functions to CFCN were profoundly affected. Although positions were abolished at CFRN and the work transferred to CFCN, incumbents at CFRN were unable to "bid" for the jobs and transfer to CFCN if successful. Although they could apply to fill the positions at CFCN, they would have to do so as new hires without any seniority.

[67] The centralization of these functions and the "efficiencies" and "synergies" they produced for the Employer were clearly part of its long-term plans. These plans could only be implemented on the regional scale they were between CFRN and CFCN because both stations were under the common control and direction of Baton, which controlled the Employer's "strategic direction" at both bargaining tables. Clearly, jobs are being lost in one part of the Employer's operation as a result of Baton's broader policy of finding synergies and centralization, and this has directly affected the two stations in question here. The fact that the parties included a provision in their last collective agreement dealing with the transfer of work out of the CFRN unit does not change the realities of the current application. Both CFCN and CFRN employees felt the impact of the centralization of the Master Control function; however, the CFRN employees clearly lost the opportunity to transfer their jobs with their bargained seniority rights intact, notwithstanding the fact that the work was being transferred to another station under Baton's common ownership, direction and control.

[68] Although it may well be that Baton's intentions are not to undermine bargained or bargaining rights but are rather to reduce inefficiencies and eliminate duplicated infrastructures - a goal that is not only reasonable but appears necessary in the aggressive

manière efficace les membres de l'AIM étant donné l'absence d'un joueur important dans les négociations collectives, soit Air Nova. Tel est le genre de situation à laquelle l'article 35 vise à remédier.

(pages 119; 272; et 14,099)

[66] Dans cette affaire, aucun élément de preuve n'a établi que les droits de négociation réels de l'AIM ou les droits négociés avaient été touchés. Par conséquent, le Conseil a rejeté la demande de déclaration d'employeur unique. En l'espèce, toutefois, les droits d'ancienneté et la sécurité d'emploi des employés de CFRN visés par le transfert des fonctions de régie centrale et de routage à CFCN ont été sérieusement touchés. Bien que des postes aient été abolis à CFRN et que les fonctions aient été transférées à CFCN, les titulaires des postes à CFRN étaient dans l'impossibilité de «postuler» les emplois et d'obtenir une mutation à CFCN. Ils auraient certes pu solliciter les postes à CFCN, mais ils auraient été embauchés à titre de nouveaux employés et auraient perdu leur ancienneté.

[67] La centralisation de ces fonctions et l'«efficacité» et les «synergies» qui en ont résulté faisaient manifestement partie des plans à long terme de l'employeur. Ces plans n'ont pu être mis en œuvre qu'à l'échelon régional dans les stations CFRN et CFCN parce que Baton contrôlait et dirigeait en commun les deux stations et contrôlait l'«orientation stratégique» de l'employeur aux deux tables de négociation. De toute évidence, des emplois sont éliminés dans une entreprise en raison de la stratégie globale de Baton de trouver des synergies et de centraliser ses activités, ce qui a des conséquences directes sur les deux stations en cause en l'espèce. Le fait que les parties, dans la dernière convention collective, ont adopté une clause sur le transfert des fonctions à l'extérieur de CFRN ne change rien à la présente demande. Les employés de CFCN et CFRN ont fait les frais de la centralisation de la fonction de régie centrale; toutefois, les employés de CFRN ont manifestement perdu la possibilité d'être mutés en conservant leurs droits d'ancienneté négociés, même si leurs fonctions étaient transférées à une autre station contrôlée et dirigée en commun par Baton.

[68] Même si Baton n'avait probablement pas l'intention de miner les droits négociés ou les droits de négociation, mais voulait plutôt réduire les pratiques non efficaces et éliminer le chevauchement des infrastructures — un objectif qui, en plus d'être



competitive environment in which it functions - the consequence of Baton's use of its corporate structure to achieve its goals, nonetheless, has had that effect, and is - by extension - detrimental to the stability of labour relations at CFCN and CFRN and provides the Board with an appropriate rationale for exercising its discretion.

[69] As the Board indicated in *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM*, *supra*:

... if it is shown that business ties are legitimate and were established in good faith, and if the Board is satisfied that the arrangements between businesses do not compromise the establishment or maintenance of sound labour relations, it will not intervene...

However, if the collective bargaining structure that such business arrangements create does not appear to permit the establishment of sound labour relations, then the Board may make a declaration of single employer to ensure that the business structure established does not prevent the attainment of the Code's objectives...

(page 143)

## (2) Harmonious and Effective Labour Relations

[70] Baton argues that the Union ought not to be permitted, through a section 35 application, to achieve what it could not obtain at the bargaining table: in this case, common expiry dates on the collective agreements, which would essentially permit joint bargaining and effect a change in the bargaining structure that would affect the balance of power in bargaining.

[71] We are mindful of the Board's jurisprudence that underlines its reluctance to issue orders that essentially tip the balance in bargaining power in favour of one side or another (*Calgary Television Limited and Lethbridge Television Limited* (1977), 25 di 399; and [1978] 1 Can LRBR 532 (CLRB no. 118)). However, in our view, the exercise of our discretion in the circumstances of the present case does not have the practical effect of tipping the bargaining balance in favour of the Union. Although not a consideration in our decision, it appears to us that, if anything, our order will have the effect of balancing the bargaining equation.

raisonnable, semble nécessaire dans le milieu extrêmement concurrentiel dans lequel l'entreprise évolue — l'utilisation par Baton de sa structure d'entreprise pour atteindre ses objectifs a néanmoins eu cet effet et — partant — a nui à la stabilité des relations de travail à CFCN et à CFRN. Cela constitue pour le Conseil un motif valable d'exercer son pouvoir discrétionnaire.

[69] Comme le Conseil l'a indiqué dans *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM*, précitée:

... si la légitimité et la bonne foi de liens d'affaires sont établies et que le Conseil est satisfait que les arrangements entre entreprises ne nuisent pas à l'établissement ou au maintien de saines relations de travail, il se refusera d'intervenir...

En revanche, s'il appert que la structure de négociation collective que crée de tels arrangements d'affaires ne permet pas l'établissement de bonnes relations de travail, alors le Conseil pourra recourir à une déclaration d'employeur unique pour assurer que la structure commerciale mise en place n'empêche pas la réalisation des objets du Code...

(page 143)

## (2) Relations de travail harmonieuses et efficaces

[70] Baton a soutenu que le syndicat ne devrait pas être autorisé à présenter une demande fondée sur l'article 35 pour obtenir ce qu'il n'avait pas réussi à obtenir à la table de négociation: en l'espèce, des dates communes d'expiration des conventions collectives, ce qui lui permettrait essentiellement de mener des négociations conjointes et de modifier la structure de négociation et, partant, l'équilibre des forces à la table de négociation.

[71] Nous gardons à l'esprit les décisions antérieures du Conseil dans lesquelles celui-ci fait ressortir son hésitation à rendre des ordonnances qui modifient essentiellement l'équilibre des forces à la table de négociation (*Calgary Television Limited et Lethbridge Television Limited* (1977), 25 di 399; et [1978] 1 Can LRBR 532 (CCRT n° 118)). Nous estimons toutefois que l'exercice de notre pouvoir discrétionnaire dans les circonstances de la présente affaire ne modifie pas l'équilibre des forces en faveur du syndicat. Même si cela n'entre pas en ligne de compte dans notre décision, il semble que notre ordonnance aurait plutôt pour effet, si tant est qu'elle en ait un, d'équilibrer l'équation de la négociation.

[72] It is true that granting an order in the present application will effectively implement a common expiry date and joint bargaining. However, in cases such as the present, every successful section 35 application will, by definition, impose on the parties a single bargaining unit and a single collective agreement - and therefore a common expiry date. It would nevertheless be an inappropriate failure to exercise our statutory discretion if - considering all of the criteria that would induce us to do so are present - we refused simply because the Union had, prior to bringing the application, attempted and failed to bargain a common expiry date. The fact that the Union tried and failed, in the last bargaining round, to achieve common expiry dates should not, of itself, prevent the Board from issuing a single employer declaration where it is otherwise found appropriate to do so. In the circumstances here, it cannot be said, as in *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRBR no. 108), that the sole purpose of the Union's application was to impose a bargaining structure upon the parties at a time when that structure was in issue in negotiations.

[73] The exercise of our discretion should be, and is, based on our view that the public interest is best served by minimizing the incidence of bargaining and by creating a climate for more harmonious labour relations. As indicated in *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, *supra*, the Board will look at whether the proposed bargaining unit encompassing previously distinct employers is rational and conducive to sound labour relations. Such is the case here. Simply put, the Union is entitled to an order in this case not because that is "what it wants" or asked for in previous negotiations, but because in all the circumstances a single employer declaration meets the requirements of the *Code* and will further its purposes.

[74] Today, according to the evidence proffered, the private individually owned stations geared toward local advertising, production and programming that once dominated the industry, have been replaced with multi-

[72] Il est vrai que, en rendant une ordonnance en l'espèce, le Conseil se trouvera dans les faits à fixer une date d'expiration commune et à imposer la négociation conjointe. Toutefois, dans des affaires comme celles dont nous sommes saisis en l'espèce, le fait de faire droit à une demande fondée sur l'article 35 se soldera, cela va de soi, par l'imposition d'une unité de négociation unique et d'une convention collective unique — et, par conséquent, d'une date d'expiration commune. Nous manquerions toutefois à notre devoir d'exercer notre pouvoir discrétionnaire si — vu que tous les critères établis ont été satisfaits — nous refusons de faire droit à la demande simplement parce que le syndicat, avant de présenter celle-ci, a vainement tenté de négocier une date d'expiration commune. Le fait que le syndicat n'a pas réussi, au cours de la dernière ronde de négociation, à obtenir les mêmes dates d'expiration ne devrait pas empêcher le Conseil de faire une déclaration d'employeur unique lorsqu'il juge par ailleurs indiqué de le faire. Dans les circonstances de la présente affaire, on ne peut pas dire, comme il a été dit dans *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108), que l'unique motif de la demande du syndicat était d'imposer une structure de négociation aux parties à un moment où c'était l'un des points en litige à la table de négociation.

[73] L'exercice de notre pouvoir discrétionnaire doit s'appuyer sur la conviction que l'intérêt public est mieux servi en réduisant au minimum l'incidence de la négociation et en créant un climat propice aux relations de travail plus harmonieuses. Comme il l'a mentionné dans *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée, le Conseil déterminera si l'unité de négociation proposée, englobant des employeurs auparavant distincts, est sensée et favorise de saines relations de travail. C'est le cas en l'espèce. En d'autres termes, le syndicat a le droit à une ordonnance non pas parce que c'est «ce qu'il veut» ou ce qu'il a demandé lors des dernières négociations, mais parce que, vu l'ensemble des circonstances, une déclaration d'employeur unique satisfait aux exigences du *Code* et permet la réalisation de ses objectifs.

[74] De nos jours, d'après la preuve produite, les stations individuelles privées dont la publicité, la production et la programmation sont axées sur le marché local ont cessé d'être la norme dans ce secteur

ownership groups, national advertising, advanced server technology and common programming. Current technology is such that - with the exception of local newscasts - geographic separation between commonly owned stations is no longer as significant as it once was.

[75] In describing Baton's plan to synergize and eliminate some of its infrastructure, Mr. Fillingham allowed that from the perspective of the Master Control, Traffic Control, programming and promotion functions, the relevance of geographic separation has been greatly diminished. In response to the changes in the industry and in an attempt to address the attendant competition, Baton has put in place strategic plans that would provide the synergies, centralization and efficiencies it requires to stay profitable and competitive. In Alberta, that plan involved the centralization of a number of functions between CFRN and CFCN, both of which are commonly controlled and directed by Baton. The centralization of functions is particularly effective in that both cities share a common time zone.

[76] The Board is of the view that labour relations would be better served with a bargaining unit comprised of both CFRN-TV and CFCN-TV employees. All employees live in the same province and work in the two largest cities in Alberta. The commonality of interests is extensive given that approximately 50% of employees at each station work in news production where there is frequent communication and sharing of stories between the stations. The commonality of interests is further emphasized by the Employer's expressed desire to provide for the mobility of bargaining unit work. Mr. Filthaut explained that the introduction of the jurisdiction clause into the collective bargaining agreement resulted in the rationalization of work among Baton's stations. For example, in addition to the Master and Traffic Control functions described thus far, some of CFRN's promotion work is now being done in Toronto as well as at CFCN. Other CFRN programming is, according to Mr. Filthaut, done at different Baton stations, including Toronto. As well, some bargaining unit accounting functions have also been transferred out of CFRN. Although the "jurisdiction" clause negotiated between the parties in the CFRN agreement provides for the transfer of work

et ont été remplacées par des groupes de propriété de stations multiples, la publicité nationale, la technologie serveur de pointe et la programmation commune. La technologie est à ce point avancée que — en excluant les bulletins de nouvelles locales — la séparation géographique des stations en propriété commune ne revêt plus autant d'importance.

[75] En décrivant le plan de Baton de créer des synergies et d'éliminer une partie de son infrastructure, M. Fillingham a reconnu que, du point de vue des fonctions de régie centrale, de routage, de programmation et de promotion, la séparation géographique a grandement perdu de sa pertinence. En raison des changements survenus dans le secteur et afin d'être concurrentielle, Baton a adopté des plans stratégiques permettant les synergies, la centralisation et l'instauration de pratiques efficaces pour demeurer rentable et concurrentielle. En Alberta, ce plan comprenait la centralisation d'un certain nombre de fonctions de CFRN et de CFCN, qui sont toutes deux contrôlées et dirigées en commun par Baton. La centralisation des fonctions est particulièrement efficace du fait que les deux villes ont le même fuseau horaire.

[76] Le Conseil estime que les relations de travail seraient mieux servies avec une unité de négociation comprenant les employés de CFRN-TV et CFCN-TV. Les employés, qui habitent tous dans la même province, travaillent dans les deux plus grandes villes de l'Alberta. La communauté d'intérêts est très grande vu qu'environ la moitié des employés de chaque station sont affectés à la réalisation des bulletins de nouvelles où il y a fréquemment des échanges de communications et de reportages entre les stations. Le souhait exprimé par l'employeur de pouvoir transférer à son gré les fonctions exécutées par les membres des unités de négociation est aussi révélateur de cette communauté d'intérêts. M. Filthaut a expliqué que l'adoption de la clause de compétence avait permis de rationaliser les activités des stations de Baton. Ainsi, outre les fonctions de régie centrale et de routage déjà mentionnées, une partie du travail de promotion de CFRN est maintenant exécuté à Toronto ainsi qu'à CFCN. Une partie de la programmation de CFRN, selon M. Filthaut, se fait aux différentes stations de Baton, y compris à Toronto. De même, certaines fonctions comptables relevant de l'unité de négociation ont également été transférées à l'extérieur de CFRN. Bien que la clause de «compétence» négociée à CFRN



to any Baton station (albeit on a new-hire basis) in real terms - in the circumstances of this case - its most marked effect translated into the movement of work between CFRN and CFCN.

[77] Therefore, having found that CFCN-TV and CFRN-TV are associated or related federal businesses under Baton's common control and direction, and having found that granting a single employer declaration would be conducive to labour relations stability and harmony, the Board has decided to exercise its discretion to grant the requested declaration.

## VIII

### PREVIOUS JURISPRUDENCE

[78] The Employer argued that the Board's jurisprudence is long established that labour relations purposes are best served, in the private broadcast industry, by certifying collective bargaining units configured on a station-by-station basis; see *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CLRB no. 711); and *Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CLRB no. 876)

[79] In our view, the realities in the private broadcasting sector have changed dramatically over the last decade and the pace of change seems to have accelerated over the past few years. The circumstances that existed in terms of fragmented ownership and CRTC regulations that required a strong local production component no longer exist. Simply put, the industry is no longer as it was in the late 1980s and early 1990s when *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* and *Western Manitoba Broadcasters Limited*, *supra*, were decided.

[80] By granting an order in the present application, the Board is mindful of the fact that it is departing from its previous practice of establishing bargaining units primarily on a station-by-station basis. However, this departure is taken on two fronts: (1) circumstances, as referred to earlier, have changed dramatically since the Board's earlier decisions; and (2) we are of the view that those decisions, as discussed below, are distinguishable from the present case.

prévoit le transfert des tâches à n'importe quelle station de Baton (assorti toutefois de la nécessité d'être embauché à titre de nouvel employé) en réalité — dans les circonstances de la présente affaire — il n'y a eu tout au plus que des transferts de tâches entre CFRN et CFCN.

[77] Par conséquent, ayant conclu que CFCN-TV et CFRN-TV sont des entreprises fédérales associées ou connexes contrôlées et dirigées en commun par Baton, et ayant conclu qu'une déclaration d'employeur unique favoriserait les relations de travail stables et harmonieuses, le Conseil a décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de faire la déclaration demandée.

## VIII

### JURISPRUDENCE

[78] Selon l'employeur, la jurisprudence du Conseil a établi depuis longtemps que les objectifs liés aux relations de travail sont mieux servis, dans le secteur de la radiodiffusion privée, par l'accréditation d'unités de négociation collective par station; voir *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CCRT n° 711); et *Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CCRT n° 876)

[79] Selon nous, la situation dans le secteur de la radiodiffusion privée a changé radicalement au cours de la dernière décennie et le rythme des changements semble s'être accéléré depuis quelque temps. Les conditions qui prévalaient à l'époque, soit la fragmentation et l'obligation faite par le CRTC de maintenir une forte production locale, n'existent plus. En d'autres termes, le secteur n'est plus ce qu'il était à la fin des années 1980 et au début des années 1990 lorsqu'ont été rendues les décisions dans *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* et *Western Manitoba Broadcasters Limited*, précitées.

[80] En rendant l'ordonnance demandée en l'espèce, le Conseil est conscient qu'il s'écarte de sa pratique antérieure d'établir principalement des unités par station. Deux raisons expliquent ce revirement: (1) la situation, comme il est mentionné plus haut, a changé radicalement depuis les décisions rendues par le Conseil; et (2) dans ces décisions, comme nous l'indiquons ci-dessous, les enjeux étaient différents.

[81] In *New Brunswick Broadcasting Co. Limited*, *supra*, the company owned one radio and television broadcasting station and then commenced operations at a new television broadcast station. The union that represented the employees of that same employer at another station applied to have the scope of the certificate extended to include the employees at the new station. The Board refused to do so stating:

Here, we are not dealing with a single plant situation where an employer extends its business by building an annex and hires additional employees. Nor are we dealing with a corporation that has nation-wide bargaining units and where the corporation's business expands by opening a new department or extending its business to a new location. We have before us here, a new television station that operates in the private sector of the broadcasting industry where it has been the practice of this Board to grant bargaining rights through the certification process primarily on a station by station basis. When we speak of the broadcast industry, we do not of course include the CBC where there are nation-wide bargaining units. As we said, we are dealing here with the private sector of the industry where there are privately owned television stations spread throughout most of the major centres in Canada. Some of those television stations are affiliates of CBC, like CHSJ-TV, Saint John, others are tied into the CTV Network. It is in this area of the industry that we refer to the Board's practice of certifying appropriate bargaining units station by station

(pages 111-112)

[82] It is apparent that the facts the Board took into consideration in reaching its conclusions in *New Brunswick Broadcasting Co. Limited*, *supra*, are not similar to the facts of the present case. Here, the Union is not attempting to extend its bargaining rights to a new station that is operated either separately and independently or extra-provincially from the other, and where employees are currently unrepresented. It simply seeks, in the present case, to combine two existing bargaining units consequent upon the changing nature of the operations between the two stations.

[83] In *Western Manitoba Broadcasters Limited*, *supra*, the company owned one radio-television broadcasting station and two television stations. The union sought a single employer declaration and a joint bargaining unit comprised of the employees at the radio-television station and one of the two television stations. In that decision, the Board concluded that the organizational

[81] Dans *New Brunswick Broadcasting Co. Limited*, précitée, l'entreprise était déjà propriétaire d'une station de radio-télévision quand elle a ouvert une nouvelle station de télévision. Le syndicat qui représentait les employés de ce même employeur à une autre station a présenté une demande au Conseil pour que le certificat d'accréditation englobe les employés de la nouvelle station. Le Conseil a refusé pour le motif suivant:

Nous ne faisons pas face ici à un cas où une seule usine est en cause et où l'employeur agrandit son entreprise en construisant une annexe et en embauchant des employés additionnels. Nous n'avons pas non plus affaire à une société dont les unités de négociation s'étendent d'un bout à l'autre du pays et qui prend de l'expansion en créant un nouveau service ou en exploitant son entreprise à un nouvel endroit. Nous avons ici une nouvelle station de télévision exploitant son entreprise dans le secteur privé de la radiodiffusion, où le Conseil a l'habitude d'accorder des droits de négociation par l'entremise du processus d'accréditation, principalement sur une base de station individuelle. Lorsque nous parlons du secteur de la radiodiffusion, nous n'incluons pas, bien sûr, la Société Radio-Canada, dont les unités de négociation sont pan-nationales. Comme nous l'avons dit, nous avons ici affaire au secteur privé où des stations privées de télévision sont réparties dans la plupart des principaux centres du Canada. Certaines de ces stations de télévision sont affiliées à Radio-Canada, comme c'est le cas pour CHSJ-TV, Saint John, et d'autres sont rattachées au réseau CTV. C'est de ce secteur particulier dont nous parlons lorsque nous disons que le Conseil a l'habitude d'accréditer pour chaque station des unités de négociation habiles à négocier collectivement.

(pages 111-112)

[82] Il est évident que les faits dont le Conseil a tenu compte pour rendre sa décision dans *New Brunswick Broadcasting Co. Limited*, précitée, ne ressemblent pas à ceux décrits en l'espèce. Dans l'affaire qui nous occupe, le syndicat n'essaie pas d'étendre ses droits de négociation à une nouvelle station exploitée séparément et indépendamment ou située à l'extérieur de la province, et dont les employés ne sont pas syndiqués. Il veut simplement combiner les deux unités de négociation existantes en raison du changement de la nature des activités des deux stations.

[83] Dans *Western Manitoba Broadcasters Limited*, précitée, l'entreprise était propriétaire d'une station de radio-télévision et de deux stations de télévision. Le syndicat a demandé une déclaration d'employeur unique et l'établissement d'une unité de négociation composée des employés de la station de radio-télévision et de l'une des deux stations de

structure did not meet the criteria, nor was there a sufficient community of interest between the units involved to warrant a section 35 declaration for the following reasons:

- CHMI is an independent television station committed to produce, in large part, its own local programs whereas CKX-TV is a CBC affiliate with network commitments.
- The stations are separately licensed by the CRTC.
- CHMI has no associated radio operations while CKX-TV has two radio stations.
- Both operations are physically and geographically separated and evolve in different markets. Brandon is one of the smallest markets in Canada. On the other hand, CHMI has an audience of more than three quarter million viewers and is highly competitive.
- The operations of each broadcast entity are controlled by their respective managers and management personnel.
- The wage rates and experience level required in the two locations are substantially different.

(pages 126-127)

[84] In the present case, although we are dealing with two separate television stations, both are clearly linked to Baton and the CTV Network and the employees share a significant community of interest. There is no significant difference in the programming between CFCN-TV and CFRN-TV. The operations and experience levels of employees are not appreciably different, although the wage rates are. The fact that the stations are separately licensed is, as earlier indicated, not determinative with regard to the issue at hand. Although the two stations are in different cities with their own markets, they are the two major cities in Alberta and, furthermore, server technology is now such that, in almost every meaningful aspect of the television broadcast business, geographic separation is no longer such a significant factor except with respect to local news production. In this case, each of the stations work closely in the preparation of the local newscasts. Finally, although some aspects of the operations of CFCN and CFRN are controlled by their own respective managers and management personnel, as we have already indicated above, this control is

télévision. Dans sa décision, le Conseil a conclu que la structure organisationnelle ne satisfaisait pas au critère établi et qu'il n'y avait pas suffisamment de communauté d'intérêts entre les unités en cause pour justifier une déclaration aux termes de l'article 35, et ce, pour les motifs suivants:

- CHMI est une station de télévision indépendante qui s'est engagée à produire, en bonne partie, ses propres émissions locales, alors que CKX-TV est affiliée à Radio-Canada et diffuse des émissions du réseau.
- Les stations sont titulaires de licences distinctes du CRTC.
- CHMI n'exploite pas de stations de radio associées, alors que CKX-TV en exploite deux.
- Les deux entreprises sont physiquement et géographiquement séparées et sont exploitées sur des marchés différents. Brandon est l'un des plus petits marchés au Canada. D'autre part, CHMI a un auditoire de plus de trois quarts de million de personnes et est hautement concurrentielle.
- Les activités de chaque entreprise de radiodiffusion sont dirigées par leurs gestionnaires et par leur personnel de direction respectifs.
- Les taux de salaire et l'expérience requise aux deux endroits sont en bonne partie différents.

(pages 126-127)

[84] En l'espèce, même s'il s'agit de deux stations de télévision distinctes, elles sont toutes deux clairement reliées à Baton et au réseau CTV, et les employés ont une communauté d'intérêts importante. Les programmations de CFCN-TV et CFRN-TV sont à peu près identiques. Les activités et l'expérience de travail des employés diffèrent peu, même si les salaires ne sont pas les mêmes. Le fait que les stations sont titulaires de licences distinctes, comme nous l'avons déjà indiqué, n'est pas déterminant en l'espèce. Même si les deux stations sont situées dans des villes différentes ayant chacune leur marché, elles se trouvent dans les deux plus importantes villes de l'Alberta; en outre, la technologie serveur est telle qu'en ce qui concerne à peu près tous les aspects importants de l'entreprise de télédiffusion la séparation géographique n'est plus un facteur aussi significatif, sauf pour ce qui est de la production des nouvelles locales. En l'espèce, les stations travaillent en étroite collaboration pour préparer les bulletins de nouvelles locales. Enfin, même si certains aspects des activités de CFCN et CFRN sont contrôlés par les directeurs et les cadres de chaque



limited and subject to the overall mid-term and long-term direction provided by Baton.

[85] In both cases noted above, the Board was not dealing with a large owner of numerous broadcasting stations throughout the country as in the present case. Consequently, we are of the view that the Board's decisions in *Western Manitoba Broadcasting Limited* and *New Brunswick Broadcasting Co. Limited*, *supra*, and its stated practice of station-by-station certification, were made under different factual and industry-wide circumstances from those that prevail in the present case.

[86] Considering the above and, for the reasons given, the Board is of the view that the labour relations purposes enunciated by the *Code* are best served at CFCN-TV and CFRN-TV by a declaration of single employer, and we so order.

## IX

### AMENDMENT OF THE BARGAINING UNIT

[87] At the request of the parties, the Board has restricted its determination, at this juncture, to the issue of whether the facts warranted a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code*. The Board reserves jurisdiction, pursuant to section 20 of the *Code*, with regard to the determination of the appropriate bargaining unit, pursuant to sections 18 and 35(2), in order to give the parties the opportunity, as requested, to reach an agreement. In the event an agreement cannot be reached, either party may bring the matter before the Board on two weeks' notice.

## X

[88] One final matter must be addressed. When the hearing concerning this matter was held, the parties presented their evidence before a panel consisting of Ms. Sarah FitzGerald and Ms. Roza Aronovitch, Members, and Mr. Richard I. Hornung, Q. C., Vice-Chair. As the reasons for decision in this matter were being prepared, Ms. Aronovitch took an appointment with the Federal Court as a Prothonotary. As a consequence, pursuant to section 88(3) of the transitional provisions, the parties were notified that the case was to be concluded by the Vice-Chair alone. These reasons have been prepared accordingly;

station, comme nous l'avons déjà indiqué, ce contrôle est limité et est fonction de l'orientation générale à moyen et à long terme donnée par Baton.

[85] Dans les deux affaires susmentionnées, il ne s'agissait pas d'un propriétaire de nombreuses stations de radiodiffusion réparties dans diverses régions du Canada comme en l'espèce. Par conséquent, nous sommes d'avis que les décisions rendues par le Conseil dans *Western Manitoba Broadcasting Limited* et *New Brunswick Broadcasting Co. Limited*, précitées, et la pratique d'accorder des certificats par station, ne s'appliquent pas en l'espèce parce que la situation n'est pas la même.

[86] Compte tenu de ce qui précède et pour les motifs exposés, le Conseil est d'avis que les objectifs liés aux relations de travail énoncés dans le *Code* sont mieux servis à CFCN-TV et à CFRN-TV par une déclaration d'employeur unique, et c'est ce que nous ordonnons.

## IX

### MODIFICATION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

[87] À la demande des parties, le Conseil s'est limité à trancher, pour l'instant, la question de savoir si les faits justifiaient une déclaration d'employeur unique aux termes de l'article 35 du *Code*. Le Conseil se réserve le droit, en vertu de l'article 20 du *Code*, de déterminer l'unité habile à négocier collectivement aux termes de l'article 18 et du paragraphe 35(2) afin de donner aux parties la possibilité, comme elles l'ont demandé, d'en arriver à une entente. En cas d'impasse, l'une ou l'autre partie peut renvoyer l'affaire au Conseil moyennant un préavis de deux semaines.

## X

[88] En terminant, il y a lieu de mentionner que, lors de l'audience, les parties ont témoigné devant un banc composé de M<sup>re</sup> Sarah FitzGerald et Roza Aronovitch, Membres, ainsi que de M<sup>c</sup> Richard I. Hornung, c.r., Vice-président. Pendant que les présents motifs de décision étaient en cours de rédaction, M<sup>me</sup> Aronovitch a accepté un poste de pronotaire à la Cour fédérale. Par conséquent, en vertu du paragraphe 88(3) des dispositions transitoires, les parties ont été avisées que le Vice-président continuerait seul. Les présents motifs ont donc été rédigés en conséquence. Je tiens toutefois à remercier les membres pour leur participation, ainsi

however, I nevertheless wish to thank the Members for their participation, help and comments provided prior to the above section 88(3) notification.

#### CASES CITED

*Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771)

*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRB no. 108)

*Calgary Television Limited and Lethbridge Television Limited* (1977), 25 di 399; and [1978] 1 Can LRBR 532 (CLRB no. 118)

*Canadian Press et al. (The)* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

*Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

*New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CLRB no. 711)

*Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)

*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071)

*Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CLRB no. 876)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 18; 20; 35

que pour leur aide et leurs observations avant le préavis aux termes du paragraphe 88(3).

#### AFFAIRES CITÉES

*Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108)

*Calgary Television Limited et Lethbridge Television Limited* (1977), 25 di 399; et [1978] 1 Can LRBR 532 (CCRT n° 118)

*New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CCRT n° 711)

*Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

*Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)

*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)

*Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

*Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CCRT n° 876)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 18; 20; 35

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

William Campbell,  
*complainant,*  
*and*  
 Teamsters Local Union 938,  
*respondent,*  
*and*  
 United Parcel Service Canada Ltd.,  
*employer.*

*CITED AS:* William Campbell

Board File: 18374-C

Decision no. 8  
 April 16, 1999

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Dismissal - Communications with members - Perfunctory representation - Remedies - Union's failure to return complainant's calls following the dismissal grievance meeting or to make any effort to contact him constituted a failure to fully investigate and resulted in a situation that prejudiced the complainant's position - The lack of communication amounted to perfunctory representation in breach of section 37 - Grievance referred to arbitration; time limits waived - Union to assume legal fees and reasonable expenses incurred by the complainant and to pay any compensation ordered by arbitrator.

The Board was composed of Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair. A hearing was held in this case at Toronto.

### Appearances

Mr. William Campbell, on his own behalf; and  
 Mr. Anthony Dale, assisted by Mr. Craig McInnes,  
 Business Agent, for the respondent.

[1] The complainant, Mr. William Campbell, worked for United Parcel Service Canada Ltd. ("UPS") from October 24, 1986 until he was dismissed on March 7, 1997. Mr. Campbell filed a complaint with the Board in which he reproaches his union, Teamsters Local

## Motifs de décision

William Campbell,  
*plaignant,*  
*et*  
 Section locale 938 des Teamsters  
*intimée,*  
*et*  
 United Parcel Service du Canada Ltée,  
*employeur.*

*CITÉ:* William Campbell

Dossier du Conseil: 18374-C

Décision n° 8  
 le 16 avril 1999

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Congédiement - Communications avec les membres - Représentation pour la forme - Redressements - Le fait de ne pas rappeler le plaignant par suite de la rencontre concernant le grief ou de ne pas s'efforcer de communiquer avec lui constitue un défaut de mener une enquête approfondie et a donné lieu à une situation qui porte préjudice à la position du plaignant - Le manque de communication équivalait à de la représentation pour la forme en contravention de l'article 37 - Le grief a été renvoyé à l'arbitrage; le délai relatif au dépôt d'un grief a été suspendu - Le syndicat devra assumer les frais juridiques et les dépenses raisonnables du plaignant et payer tout dédommagement ordonné par l'arbitre.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente. Une audience a eu lieu à Toronto.

### Ont comparu

M. William Campbell, en son propre nom;  
 M<sup>r</sup> Anthony Dale, assisté de M. Craig McInnes, agent  
 syndical, pour l'intimé.

[1] Le plaignant, William Campbell, a travaillé pour United Parcel Service du Canada Ltée («UPS») du 24 octobre 1986 au 7 mars 1997, date à laquelle il a été congédié. Il a déposé une plainte auprès du Conseil dans laquelle il reproche à la section locale 938 des



Union 938, of having breached the provisions of section 37 of the *Canada Labour Code*.

[2] Section 37 of the *Code* reads as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[3] The complainant alleges that his union represented him in an arbitrary manner by making no attempt to investigate the merits of his case, by taking an unreasonable amount of time to set up a grievance meeting, and by failing to communicate with him following that meeting.

[4] The respondent union claims that Mr. Campbell did not file his complaint before the Board in a timely fashion and requests that the complaint be dismissed on this basis. Alternatively, with respect to the merits of the complaint, the union denies it breached its duty of fair representation. The union submits that since Mr. Campbell could not provide any information that would have enabled it to successfully litigate his grievance, its business agent advised the complainant on June 4, 1997 that the union would not proceed further with his grievance.

I

[5] Mr. Campbell, an employee of UPS, had been dismissed in February 1997. After the union's intervention on March 3, the company agreed to reduce his termination to a three-day suspension. Mr. Campbell was to return to work on March 7, 1997. On that date, he arrived late and was immediately terminated.

[6] The complainant, while admitting to the delay, testified that his personal van had run out of gas while he was driving to work. He called UPS from a gas station at 8:00 a.m. to advise his employer he would be late but could not reach anyone. Upon his arrival at work, he was called to a meeting. Although he explained why he was late, in the presence of one of the managers, Mr. Ed Clifford, and a union representative, Mr. Dave McNeily, his supervisor, Mr. Michael Neil, told the complainant that he was fired. The complainant filed a grievance that same day.

Teamsters d'avoir enfreint les dispositions de l'article 37 du *Code canadien du travail*.

[2] L'article 37 du *Code* est libellé ainsi:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[3] Le plaignant allègue que son syndicat l'a représenté de façon arbitraire du fait qu'il n'a pas tenté d'examiner le bien-fondé de sa plainte, qu'il a pris beaucoup trop de temps pour organiser une réunion d'examen du grief et qu'il n'a pas communiqué avec lui à la suite de cette réunion.

[4] Le syndicat intimé prétend que M. Campbell n'a pas déposé sa plainte auprès du Conseil dans les délais prévus et demande qu'elle soit rejetée. Subsidiairement, en ce qui concerne le bien-fondé de la plainte, le syndicat nie qu'il a manqué à son devoir de représentation juste. Il soutient que, étant donné que M. Campbell n'a pas fourni les renseignements qui lui auraient permis de défendre avec succès le grief, l'agent syndical a informé le plaignant le 4 juin 1997 que le syndicat ne donnerait pas suite au grief.

I

[5] M. Campbell, un employé de UPS, a été congédié en février 1997. Après l'intervention du syndicat le 3 mars, la compagnie a accepté de ramener le congédiement à une suspension de trois jours. M. Campbell devait retourner au travail le 7 mars 1997. Ce jour-là, il est arrivé en retard et a immédiatement été congédié.

[6] Le plaignant, qui admet s'être présenté en retard au travail, affirme dans son témoignage qu'il a eu une panne d'essence en se rendant au travail. Il a appelé l'employeur d'une station d'essence à 8h afin de l'informer qu'il serait en retard, mais personne n'a répondu. À son arrivée au travail, il a été convoqué à une réunion. Bien qu'il eût expliqué son retard, en présence de l'un des gestionnaires, Ed Clifford, et d'un représentant syndical, Dave McNeily, son superviseur, Michael Neil, l'a informé qu'il était congédié. Le plaignant a déposé un grief le même jour.

[7] The complainant testified that his van previously had a gas leak. However, he had the defective fuel line repaired on February 6, 1997 and considered that the leakage problem was resolved. On March 7, despite the malfunctioning of the gas gauge, he believed he had enough gas to reach work given the repair of the fuel line and the little driving he had done since the tank was filled.

[8] Following this incident, the complainant returned to the garage that had originally repaired his van. On March 10, 1997, the garage mechanic replaced the van's fuel line without charge.

[9] After the grievance was filed, the complainant called the union business agent, Mr. Maslen, numerous times to set up a grievance meeting. The meeting was finally scheduled only after the complainant contacted the union secretary-treasurer for assistance. Although the complainant had spoken to Mr. Maslen on two or three occasions to inquire about the date of the grievance meeting, they had never discussed the merits of his case.

[10] At the grievance meeting, in the presence of Mr. Maslen, the union business agent, Mr. Clyde Gooding, a shop steward, Messrs. Richard Hill and Ed Clifford, Division Manager and Center Manager respectively, the complainant explained why he was late and was asked by Mr. Maslen to fax him the repair bills. The complainant insisted that his run has no time commitments and also claimed that he had no discipline on file for lateness. The company nevertheless denied the grievance and refused to reinstate him.

[11] Following the meeting, the complainant met briefly with Mr. Maslen and Mr. Gooding. According to the complainant, Mr. Maslen said that he would "work on Mr. Hill" to persuade him to reinstate the complainant but cautioned that it would take some time; the complainant would be advised in writing as to the union's course of action. The complainant told the Board that was the last he heard from Mr. Maslen. He provided the Board with a copy of the garage receipts for the repair of the van's fuel line and its subsequent replacement at no charge and, although he did not have

[7] Le plaignant affirme dans son témoignage que sa camionnette avait eu une fuite d'essence quelque temps auparavant. Il avait fait réparer la tuyauterie à carburant défectueuse le 6 février 1997 et estimait que le problème de fuite était réglé. Le 7 mars, même si la jauge à essence était défectueuse, il croyait avoir suffisamment d'essence pour se rendre au travail vu qu'il avait fait réparer la tuyauterie à carburant et qu'il avait peu conduit la camionnette depuis qu'il avait fait le plein.

[8] À la suite de cet incident, le plaignant est retourné au garage qui avait effectué la réparation à l'origine. Le 10 mars 1997, le mécanicien a remplacé sans frais la tuyauterie à carburant de la camionnette.

[9] Après le dépôt du grief, le plaignant a appelé l'agent syndical, M. Maslen, à de nombreuses reprises pour que ce dernier organise une réunion d'examen du grief. Une date a finalement été fixée, mais seulement après que le plaignant eut demandé l'aide du secrétaire-trésorier du syndicat. Bien qu'il eût parlé avec M. Maslen à deux ou trois reprises pour connaître la date de la réunion, ils n'avaient jamais discuté du bien-fondé de son grief.

[10] À la réunion d'examen du grief à laquelle assistaient M. Maslen, l'agent syndical, M. Clyde Gooding, un délégué syndical, ainsi que MM. Richard Hill et Ed Clifford, respectivement gestionnaire de division et gestionnaire du centre, le plaignant a expliqué son retard, et M. Maslen lui a demandé de lui télécopier les factures de réparation. Le plaignant a insisté sur le fait qu'il n'était pas tenu de respecter des horaires lorsqu'il faisait ses livraisons et qu'il n'avait jamais fait l'objet de mesures disciplinaires pour s'être présenté en retard au travail. La compagnie a néanmoins rejeté le grief et refusé de le réintégrer.

[11] À la suite de la réunion, le plaignant a rencontré brièvement MM. Maslen et Gooding. M. Maslen lui aurait dit qu'il allait «faire des pressions sur M. Hill» pour qu'il le réintègre mais, a-t-il prévenu, cela prendrait un certain temps; le plaignant serait avisé par écrit des démarches du syndicat. Le plaignant déclare au Conseil qu'il n'a pas eu d'autres communications avec M. Maslen par la suite. Il fournit au Conseil une copie des reçus que lui a remis le garagiste pour la réparation de la tuyauterie à carburant de la camionnette et son remplacement par la suite sans frais.

a transmission number, he maintained he had faxed these receipts to Mr. Maslen the following week. He had no further news from the union despite calling Mr. Maslen on a daily basis. The messages he left with the union secretary as well as those on Mr. Maslen's voice mail went unanswered. At the end of September 1997, Mr. Campbell decided to complain to the Board when it became clear to him that his telephone calls would not be returned. His complaint was filed on October 9, 1997.

## II

[12] Mr. Maslen, the union business agent at the material times, was responsible for over 3000 members of Local 938, which included approximately 1200 UPS employees. He was aware of Mr. Campbell's previous case and contended that when Mr. Campbell was reinstated, punctuality had been an issue.

[13] Mr. Maslen was present at the June 4 grievance meeting. At that time, all he knew of the case was that Mr. Campbell had been terminated for lateness. He said that he was to meet with Mr. Campbell before the meeting began but their meeting did not take place.

[14] Mr. Maslen testified that he had reached a decision when he left the grievance meeting: he had decided not to pursue the grievance unless Mr. Campbell provided him with the necessary evidence of the repairs. He had told Mr. Campbell that he needed a copy of the receipts, and that without them the union would not proceed with the grievance. Mr. Gooding, who was present during that discussion, confirmed Mr. Maslen's testimony in this regard.

[15] Mr. Maslen told the Board that he never received a fax from Mr. Campbell pertaining to the repair receipts. While it was possible that the fax came in and was filed, he had not seen it. Mr. Craig McInnes, a business agent for the Teamsters Local Union 938, also testified that in reviewing the records and files, he had not found any fax dealing with this issue.

[16] When questioned about not responding to telephone calls, Mr. Maslen, who was involved in negotiations, organization campaigns and arbitrations, testified that he is unable to field telephone calls for thousands of members. However, any member requiring assistance could turn to the union stewards at

Même s'il n'avait pas de numéro de transmission, il soutient qu'il a télécopié ces reçus à M. Maslen la semaine suivante. Il n'a pas eu d'autres nouvelles du syndicat en dépit des appels téléphoniques quotidiens à M. Maslen. Les messages laissés à la secrétaire du syndicat ainsi que dans la boîte vocale de M. Maslen sont restés sans réponse. À la fin de septembre 1997, M. Campbell a décidé de déposer une plainte auprès du Conseil lorsqu'il est devenu évident qu'on ne le rappellerait pas. La plainte a été déposée le 9 octobre 1997.

## II

[12] M. Maslen, l'agent syndical pendant les périodes pertinentes, s'occupait de plus de 3 000 membres de la section locale 938, y compris quelque 1 200 employés de UPS. Il savait que M. Campbell avait déjà été congédié et il soutient que la ponctualité était l'un des points soulevés lors de la réintégration du plaignant.

[13] M. Maslen a assisté à la réunion d'examen du grief le 4 juin. À l'époque, il savait seulement que M. Campbell avait été congédié pour s'être présenté en retard au travail. Il devait rencontrer M. Campbell avant la réunion, mais la rencontre n'a pas eu lieu.

[14] M. Maslen affirme dans son témoignage que sa décision a été prise à l'issue de la réunion d'examen du grief: il ne comptait pas donner suite au grief à moins que M. Campbell lui fournisse les preuves voulues des réparations effectuées. Il a dit à M. Campbell qu'il avait besoin d'une copie des reçus, sans quoi le syndicat ne donnerait pas suite au grief. M. Gooding, qui a assisté à la discussion, confirme le témoignage de M. Maslen à cet égard.

[15] M. Maslen déclare au Conseil qu'il n'a jamais reçu de télécopie de M. Campbell au sujet des réparations effectuées. Il est certes possible que la télécopie ait été reçue et classée, mais, pour sa part, il ne l'a pas vue. En outre, Craig McInnes, un agent syndical pour la section locale 938 des Teamsters, déclare dans son témoignage qu'il n'a pas trouvé dans les dossiers de télécopie se rapportant à cette question.

[16] À la question de savoir pourquoi il n'a pas rappelé le plaignant, M. Maslen, qui s'occupait de négociations, de campagnes de syndicalisation et de séances d'arbitrage, déclare qu'il ne pouvait pas retourner les appels téléphoniques de milliers de membres. Toutefois, tout syndiqué ayant besoin d'aide



UPS, namely Mr. Dave McNeily and Mr. Clyde Gooding, both of whom are capable of handling cases that arise. He recalls having received numerous messages from Mr. Campbell but had not returned them since he had already told the complainant he was "not going anywhere with the grievance." As for the evidence he had requested regarding the van's repairs, Mr. Maslen contended that Mr. Campbell chose not to send him anything.

[17] Mr. Clyde Gooding, a shop steward at UPS, had in the past represented the complainant with respect to reprimands. On those occasions, the company had required that evidence be submitted to substantiate allegations made concerning his car problems and, when produced, the issue was resolved.

### III

[18] Counsel for the union submitted that the complaint was untimely. Section 97(2) of the *Code* stipulates that section 37 complaints must be made not later than 90 days after the date on which the complainant "knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint." The union maintained that the calculation of time limits began on June 4, 1997 since it was on that date that Mr. Maslen had told the complainant he would not be pursuing the grievance. Accordingly, more than 90 days had elapsed between the time Mr. Campbell was informed of the union's decision and the date he filed his complaint, namely October 9, 1997.

[19] After hearing all the evidence and for the reasons set out below, the Board rejects the objection raised and finds the complaint to be timely.

### IV

[20] The Board's inquiry into a section 37 complaint does not focus on the merits of the case. Its role is not to determine whether or not a grievance should have been filed or referred to arbitration, but rather to examine the conduct of the union and union representatives to determine whether they fulfilled their duty of fair representation (see *A. da Silva et al.* (1991), 85 di 64 (CLRB no. 869); *Karen Ashton* (1993), 92 di 55 (CLRB no. 1017); and *Brian L. Eamor* (1996), 101

pouvait s'adresser aux représentants syndicaux chez UPS, soit Dave McNeily et Clyde Gooding, qui sont tous deux capables de traiter les affaires qui se présentent. Il se rappelle avoir reçu de nombreux messages du plaignant, mais il n'a pas retourné ses appels parce qu'il lui avait déjà dit que «le grief était sans issue». Concernant la preuve des réparations demandée, M. Maslen soutient que M. Campbell ne lui a rien envoyé.

[17] M. Clyde Gooding, un représentant syndical chez UPS, a par le passé représenté le plaignant relativement à des réprimandes. La compagnie avait alors exigé des preuves que le plaignant avait éprouvé des problèmes mécaniques et, sur présentation de ces preuves, la question avait été résolue.

### III

[18] L'avocat du syndicat soutient que la plainte est hors délai. Aux termes du paragraphe 97(2) du *Code*, les plaintes fondées sur l'article 37 doivent être présentées dans les 90 jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a «eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte». Selon le syndicat, le délai a commencé le 4 juin 1997 puisque c'est à cette date que M. Maslen a dit au plaignant qu'il ne donnerait pas suite au grief. Par conséquent, plus de 90 jours se sont écoulés entre la date à laquelle M. Campbell a été informé de la décision du syndicat et la date à laquelle il a déposé sa plainte, soit le 9 octobre 1997.

[19] Après avoir entendu tous les témoins, et pour les motifs exposés ci-dessous, le Conseil rejette l'objection soulevée et conclut que la plainte a été déposée dans les délais prévus.

### IV

[20] L'enquête menée par le Conseil au sujet d'une plainte fondée sur l'article 37 ne porte pas sur le bien-fondé de l'affaire. Le rôle du Conseil n'est pas de déterminer si un grief aurait dû être déposé ou renvoyé à l'arbitrage, mais plutôt d'examiner la conduite du syndicat et des représentants syndicaux pour déterminer s'ils se sont acquittés de leur devoir de représentation juste (voir *A. da Silva et autre* (1991), 85 di 64 (CCRT n° 869); *Karen Ashton* (1993), 92 di 55 (CCRT

di 76; 39 CLRBR (2d)14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)).

[21] In cases involving dismissal, the Board requires a higher degree of diligence from the union and scrutinizes the union's conduct with care to ensure that it has met its obligations under the *Code*. As the Board stated in *Malcom Horton* (1993), 92 di 40 (CLRB no. 1015):

Where the grievance involves a dismissal, the union's obligation to represent the employee will be of a much higher standard. In such cases, the decision not to process the grievance must be based on a careful and informed study of, and conscientious attention to, the substance of the case...

(page 44)

[22] The key considerations examined by the Board are set out in *David Coull* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957), as follows:

In most of these duty of fair representation complaints where a grievance has been dropped, the answers to the question of whether section 37 of the *Code* has been violated lies in the testimony and credibility of the union officers involved. The key considerations are how they viewed the grievance, how they dealt with the grievor, the efforts they made to ascertain all of the relevant facts, how they dealt with the employer, the conclusions reached and, perhaps most important of all, the considerations and reasons for not proceeding with the grievance.

(pages 66; and 302-303)

[23] In the present case, since the complainant's allegations do not deal with the questions of discriminatory behaviour or bad faith, in reviewing the union's behaviour, the Board will limit its inquiry to determining whether the union acted in an arbitrary manner.

[24] Conduct that the Board qualifies as arbitrary is one where the union makes no inquiry or only a perfunctory or cursory inquiry into an employee's grievance or where the union demonstrates a non-caring attitude toward the employee's interests. It encompasses gross negligence and includes a reckless disregard for the employee's interests (see *Brian L. Eamor*, *supra*, at pages 94; 35; and 143,376).

n° 1017); et *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d)14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)).

[21] Dans les affaires de congédiement, le Conseil exige plus de diligence de la part du syndicat et examine la conduite de ce dernier à la loupe pour s'assurer qu'il a respecté ses obligations en vertu du *Code*. Comme le Conseil l'a déclaré dans *Malcom Horton* (1993), 92 di 40 (CCRT n° 1015):

Lorsque le grief porte sur un congédiement, le devoir qui incombe au syndicat de représenter l'employé est soumis à des normes d'autant plus élevées. Dans de tels cas, la décision de ne pas donner suite au grief doit être fondée sur une étude attentive et éclairée du fond de l'affaire...

(page 44)

[22] Les aspects clés qu'examine le Conseil sont exposés dans *David Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957), dans les termes suivants:

Dans la plupart des cas de plaintes de manquement au devoir de représentation juste où le syndicat a abandonné un grief, le Conseil se fonde sur les témoignages et la crédibilité des représentants syndicaux en cause pour décider que l'article 37 du *Code* a ou non été violé. Les aspects clés à considérer sont leur réaction au grief, leur façon de traiter l'employé s'estimant lésé, les efforts qu'ils ont déployés pour vérifier tous les faits pertinents, leurs démarches auprès de l'employeur, les conclusions auxquelles ils sont arrivés et, ce qui peut être le plus important, les raisons pour lesquelles ils ont décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.

(pages 66; et 302-303)

[23] En l'espèce, étant donné que les prétentions du plaignant ne portent pas sur des questions de comportement discriminatoire ou de mauvaise foi, le Conseil se limitera, lors de son enquête, à déterminer si le syndicat a agi de manière arbitraire.

[24] Une conduite que le Conseil qualifie d'arbitraire est une conduite où le syndicat ne mène aucune enquête ou mène une enquête superficielle relativement au grief d'un employé ou affiche une attitude insouciance envers les intérêts des employés. Cela s'entend d'une négligence grave et d'un mépris téméraire à l'égard des intérêts de l'employé (voir *Brian L. Eamor*, précitée, aux pages 94; 35; et 143, 376 ).

[25] Jeffrey Sack, Q.C., and C. Michael Mitchell, in *Ontario Labour Relations Board Law and Practice* (Toronto: Butterworths, 1985), summarize the concept as follows:

Arbitrary conduct has been described as a failure to direct one's mind to the merits of the matter, or to inquire into or to act on available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify a decision; it has also been described as acting on the basis of irrelevant factors or principles, or displaying an attitude which is indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory. Flagrant errors consistent with a non-caring attitude may also be arbitrary, but not honest mistakes, errors of judgement, or even negligence. ...

(page 477)

V

[26] Following a review of the evidence and the parties' submissions, the Board finds that the union violated section 37 of the *Code* by treating the complainant's file in a superficial manner. The duty of fair representation requires that it consider all aspects of a case to ensure that the union's decisions are not arbitrary, which is not the case in the present instance.

[27] Counsel for the union submitted that the complainant was assisted by the union steward in filing his grievance and that at the grievance meeting he had every opportunity to present any facts he considered relevant.

[28] While it is true that the union provided assistance in filing the grievance and was present at the grievance meeting, it did not carry out any investigation either before or after the meeting. The business agent admitted that prior to the meeting his only knowledge of the file was that Mr. Campbell had been dismissed because he was late for work. Had the business agent conducted any investigation whatsoever, he would have been aware of the reason for the late arrival and could have assured that the evidence regarding the faulty repair was available to establish the veracity of the complainant's explanation. It is not sufficient to provide a grievor with the opportunity to present facts that the grievor considers relevant. In fact, it is not up to the

[25] Jeffrey Sack, c.r., et M. C. Michael Mitchell, dans l'ouvrage intitulé *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, Toronto, Butterworths, 1985, résument ainsi cette notion:

On a décrit la conduite arbitraire comme le fait de ne pas s'interroger sur le bien-fondé de l'affaire, de ne pas essayer d'obtenir l'information disponible ou de ne pas en tenir compte, ou de ne pas vraiment faire d'enquête pour obtenir des renseignements qui puissent justifier une décision; on l'a aussi décrite comme le fait d'agir en se fondant sur des facteurs ou des principes sans importance, ou en faisant preuve d'une attitude indifférente ou superficielle, ou capricieuse et insouciant, ou encore pour la forme. Les erreurs flagrantes témoignant d'une attitude insouciant peuvent aussi être considérées comme une conduite arbitraire, mais pas les simples erreurs, les erreurs de jugement, voire la négligence...

(page 477; traduction)

V

[26] Après avoir examiné la preuve et les observations des parties, le Conseil conclut que le syndicat a enfreint l'article 37 du *Code* en traitant le dossier du plaignant de façon superficielle. Lorsqu'il est saisi d'une affaire qui traite du devoir de représentation juste, le Conseil doit en examiner tous les aspects pour s'assurer que les décisions du syndicat ne sont pas arbitraires, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[27] L'avocat du syndicat prétend que le plaignant a eu l'aide du délégué syndical pour déposer son grief et qu'à la réunion d'examen du grief il a eu toutes les chances possibles de présenter les faits qu'il jugeait pertinents.

[28] Certes, le syndicat a aidé le plaignant à déposer son grief et a assisté à la réunion d'examen du grief, mais il n'a pas mené d'enquête avant ou après la réunion. L'agent syndical admet que, en arrivant à la réunion, il savait uniquement que M. Campbell avait été congédié pour s'être présenté en retard au travail. S'il avait effectué quelque enquête que ce soit, il aurait su la raison du retard et aurait pu s'assurer de la disponibilité des preuves concernant la réparation mal effectuée pour établir la véracité des déclarations du plaignant. Il ne suffit pas de fournir à un plaignant l'occasion de présenter les faits qu'il juge pertinents. En réalité, ce n'est pas le rôle du plaignant de défendre sa cause. C'est celui du représentant syndicat, et il ne peut



grievor to present his or her case. This is the role of the union representative, which can only be effectively carried out with all the facts at hand.

[29] In addition, counsel for the union contended that Mr. Maslen attempted to have the company change its mind but nothing could have been done to advance the grievance and, in any event, the complainant had been advised of the union's position. Counsel claimed that it is not inconsistent for the union to advise a grievor that there is no basis to proceed to arbitration but would reconsider if additional information was provided.

[30] In the present case, however, Mr. Campbell did have additional information and according to Mr. Gooding's testimony, in the past, the company gave serious consideration to documented evidence. In point of fact, when Mr. Maslen became aware that the initial repair of the van had to be redone, he asked Mr. Campbell to fax him the receipts.

[31] Mr. Campbell claims he faxed the repair receipt, and Mr. Maslen claims he never received it. Regardless of whether or not the union did receive the fax, our conclusion remains the same, namely that Mr. Maslen's behaviour fell short of meeting the requirements of the duty under the *Code*. He was aware that Mr. Campbell had been trying to reach him, and he had asked Mr. Campbell to provide him with evidence he had to verify.

[32] After the June 4 meeting, Mr. Maslen never returned Mr. Campbell's phone calls. According to union counsel, Mr. Maslen did not return the phone calls since he had already closed his file. The union cannot, on the one hand, ask for supporting documentation on June 4 and, on the other hand, claim the file was closed that very day. Mr. Campbell was led to believe that the union would be pursuing his grievance once it had the repair receipts in hand. In these circumstances, the Board cannot conclude that Mr. Campbell knew that the union had closed his file on June 4. In fact, from the evidence, it appears that the union never did advise Mr. Campbell that it was closing his file. On this basis, the Board finds the complaint to be timely.

[33] Counsel for the union admits that it would have been preferable to contact the complainant and explain

s'en acquitter efficacement qu'en ayant tous les faits en main.

[29] En outre, l'avocat du syndicat soutient que M. Maslen a essayé de convaincre la compagnie de revenir sur sa décision mais qu'on était à court de moyens pour faire avancer le grief et que, de toute façon, le plaignant avait été avisé de la position du syndicat. Il prétend qu'il n'est pas contradictoire pour un syndicat d'informer un plaignant qu'il n'y a pas de raison de renvoyer le grief à l'arbitrage puis d'adopter un autre point de vue lorsque des renseignements additionnels sont fournis.

[30] En l'espèce, toutefois, M. Campbell avait des renseignements supplémentaires et, selon le témoignage de M. Gooding, la compagnie avait par le passé tenu compte des preuves documentaires fournies. À preuve, lorsque M. Maslen a appris que le garage avait dû refaire la même réparation sur la camionnette, il a demandé à M. Campbell de lui télécopier les reçus.

[31] M. Campbell prétend qu'il a télécopié ces reçus et M. Maslen soutient qu'il ne les a jamais reçus. Que le syndicat les ait reçus ou non, notre conclusion demeure la même: le comportement de M. Maslen est loin de satisfaire aux exigences du devoir de représentation juste prévues au *Code*. Il savait que M. Campbell essayait de le joindre et il lui a demandé de lui fournir des preuves qu'il devait vérifier.

[32] M. Maslen n'a jamais rappelé M. Campbell après la réunion du 4 juin. D'après l'avocat du syndicat, M. Maslen n'a pas retourné les appels téléphoniques parce qu'il avait déjà classé l'affaire. Le syndicat ne peut, d'une part, demander des preuves documentaires le 4 juin et, d'autre part, prétendre que l'affaire a été classée ce même jour. On a laissé croire à M. Campbell que le syndicat donnerait suite à son grief une fois qu'il aurait les reçus des réparations en main. Dans les circonstances, le Conseil ne peut conclure que M. Campbell savait que le syndicat avait classé l'affaire le 4 juin. En fait, d'après la preuve, il semble que le syndicat n'en a jamais avisé M. Campbell. Pour cette raison, le Conseil conclut que la plainte a été déposée dans les délais prévus.

[33] L'avocat du syndicat admet qu'il aurait été préférable de communiquer avec le plaignant et de lui

the decision made, but maintains that the complainant was not prejudiced by the lack of communication.

[34] The Board does not agree. If, in fact, as Mr. Maslen claims, he did not receive the fax transmission, by simply returning the complainant's phone calls, he would have become aware that the complainant had obtained the necessary evidence.

[35] The Board on numerous occasions has held that a lack of communication per se does not constitute a violation of the *Code* (see *Manuel Silva Filipe* (1982), 52 di 20; and 2 CLRBR (NS) 84 (CLRB no. 397); *Serge Gervais* (1983), 53 di 104 (CLRB no. 418); *Michael J. Roberts* (1986), 63 di 208 (CLRB no. 548); *Martin Muranetz* (1986), 64 di 23 (CLRB no. 553); and *Gail McDonough* (1989), 78 di 28 (CLRB no. 745)). There is, however, one exception, namely that the lack of communication must not prejudice the complainant.

[36] This position was adopted in *Jacqueline Brideau* (1986), 63 di 215; 12 CLRBR (NS) 245; and 86 CLLC 16,012 (CLRB no. 550), where the Board held:

Although the lack of communication between the union and Brideau in the instant case did not result in a violation of section 136.1 [now section 37], this does not mean that the Board does not consider communication to be an element that can never give rise to a section 136.1 [now section 37] violation.

In handling a grievance and dealing with the employer, it is incumbent on the union to ascertain, from all necessary sources, the facts giving rise to the grievance. These facts can be elicited from either the grievor, other persons knowledgeable about the incident ... or documentary evidence.

Thus, there is no obligation to communicate with the grievor, but if the lack of communication results in a situation which prejudices the position of the grievor, then that omission can result in a violation of section 136.1 [now section 37].

(pages 239-240; 269-270; and 14,109)

[37] This view has been supported by the Board in other decisions (see *Marc Lapointe* (1990), 80 di 42 (CLRB no. 786); *Bruce A. Cassman* (1994), 95 di 137 (CLRB no. 1087); *Ronald Shanks* (1996), 100 di 59

expliquer la décision prise, mais il maintient que ce dernier n'a pas subi de préjudice à cause du manque de communication.

[34] Le Conseil n'est pas du même avis. En fait si, comme il le prétend, M. Maslen n'avait pas reçu la télécopie, il lui aurait suffi de rappeler le plaignant pour apprendre que ce dernier avait obtenu la preuve nécessaire.

[35] Le Conseil a conclu à de nombreuses occasions que le manque de communication en soi ne constitue pas une violation du *Code* (voir *Manuel Silva Filipe* (1982), 52 di 20; et 2 CLRBR (NS) 84 (CCRT n° 397); *Serge Gervais* (1983), 53 di 104 (CCRT n° 418); *Michael J. Roberts* (1986), 63 di 208 (CCRT n° 548); *Martin Muranetz* (1986), 64 di 23 (CCRT n° 553); et *Gail McDonough* (1989), 78 di 28 (CCRT n° 745)). Il y a toutefois une exception, soit que le manque de communication ne doit pas causer de préjudice au plaignant.

[36] Cette position a été adoptée dans *Jacqueline Brideau* (1986), 63 di 215; 12 CLRBR (NS) 245; et 86 CLLC 16,012 (CCRT n° 550), où le Conseil a conclu ce qui suit:

Bien que le manque de communication entre le syndicat et M<sup>me</sup> Brideau, en l'espèce, n'ait pas abouti à une violation de l'article 136.1 [devenu l'article 37], cela ne veut pas dire que le Conseil écarte définitivement la possibilité de considérer la communication comme un élément donnant lieu à la violation de l'article 136.1 [devenu l'article 37].

Le syndicat qui s'occupe d'un grief et négocie avec l'employeur est tenu de connaître avec certitude, en consultant toutes les sources nécessaires, les faits donnant lieu au grief. Ces faits peuvent être appris du plaignant ou d'autres personnes informées de l'incident... ou être puisés dans les preuves documentaires.

Ainsi, la communication avec le plaignant n'est pas obligatoire, mais si le manque de communication crée une situation qui porte préjudice à la position du plaignant, il peut donner lieu à une violation de l'article 136.1 [devenu l'article 37].

(pages 239-240; 269-270; et 14,109)

[37] C'est le point de vue adopté par le Conseil dans d'autres décisions (voir *Marc Lapointe* (1990), 80 di 42 (CCRT n° 786); *Bruce A. Cassman* (1994), 95 di 137 (CCRT n° 1087); *Ronald Shanks* (1996), 100 di 59

(CLRB no. 1157); and *Luc Gagnon* (1992), 88 di 52 (CLRB no. 939)). As the Board stated in *Luc Gagnon*, *supra*:

We share this view. In fact, if the Board concluded that poor communication between a union and an employee did not constitute generally a violation of section 37, it is mainly because it had determined, rightly in these cases that the union's conduct in the actual processing of the grievance still met the minimum requirements of the *Code*.

... past Board decisions reveal that if a lack of communication "is not per se a violation of a union's duty of fair representation" (*Clarence R. Young* (1989), 78 di 117 (CLRB no. 753), page 121), it is nevertheless a factor the Board must often take into account in properly assessing a union's conduct.

In conclusion, the evidence reveals that Mr. Gagnon did not receive this minimum representation to which he was entitled from his union. Its inaction or superficial action until November 1990 shows, in our opinion, such a total abdication of its responsibilities that the problem is not one of simple communication, but rather of a lack of representation. ...

(pages 71 and 74)

[38] The lack of investigation and the lack of communication with the grievor were considered to be determinative by the Board in *Bruce A. Cassman*, *supra*:

The Board considers that the matter of lack of communication, although in itself usually not considered a violation of section 37, is noteworthy. **Had there been any communication with the grievor, this matter may well have been resolved early on.** It is also a fact that had the proper file been in place and had the decision not to proceed been committed to the file, the grievance officer would have been able to convey this information to Mr. Cassman in October rather than telling him that the Union was awaiting an arbitration date.

(pages 143-144; emphasis added)

[39] The present case does not simply involve a lack of communication with a grievor concerning the union's disposition of a grievance. Here, Mr. Campbell was under the impression that his grievance would be pursued once the union received the repair receipts. Given that the business agent was waiting for evidence he required from Mr. Campbell prior to making a decision with respect to the pursuit of the grievance, it

(CCRT n° 1157); et *Luc Gagnon* (1992), 88 di 52 (CCRT n° 939)). Comme le Conseil l'a déclaré dans *Luc Gagnon*, précitée:

Nous partageons ce point de vue. En effet, si le Conseil a conclu de façon générale qu'une mauvaise communication entre un syndicat et un employé ne constituait pas une violation de l'article 37, c'est d'abord parce qu'il avait jugé – à raison – que dans ces cas la conduite du syndicat eu égard au traitement du grief proprement dit satisfaisait néanmoins aux exigences minimales du *Code*.

... il se dégage de la jurisprudence du Conseil que si un manque de communication «ne constitue pas en soi un manquement au devoir de représentation juste» (*Clarence R. Young* (1989), 78 di 117 (CCRT n° 753), page 121), il s'agit néanmoins d'un élément que le Conseil se doit souvent de considérer pour évaluer avec justesse la conduite d'un syndicat.

En conclusion, la preuve révèle que M. Gagnon n'a pas eu droit à un minimum de représentation de la part de son syndicat dont l'inaction ou l'action superficielle jusqu'en novembre 1990 sont indicateurs à notre avis d'un abandon si total de ses responsabilités qu'il ne s'agit pas d'un simple problème de communication, mais plutôt d'une absence de représentation...

(pages 71 et 74)

[38] Le Conseil a jugé que l'absence d'enquête et le manque de communication avec le plaignant étaient des facteurs déterminants dans *Bruce A. Cassman*, précitée:

Le Conseil estime que le manque de communication, s'il ne constitue pas habituellement en soi une violation de l'article 37, n'a pas été sans conséquence. Si le syndicat avait communiqué avec le plaignant, toute cette affaire aurait bien pu être réglée plus tôt. Par ailleurs, si le syndicat avait eu un dossier et s'il y avait consigné la décision de ne pas donner suite au grief, l'agent des griefs aurait été en mesure d'en informer M. Cassman en octobre, plutôt que de lui dire que le syndicat attendait que la date de l'arbitrage soit fixée.

(pages 143-144; c'est nous qui soulignons)

[39] La présente affaire ne porte pas simplement sur un manque de communication avec un plaignant au sujet de la façon dont le syndicat a traité un grief. En l'espèce, M. Campbell croyait qu'on donnerait suite à son grief une fois que le syndicat aurait en main les reçus des réparations. Étant donné que l'agent syndical attendait les preuves demandées à M. Campbell avant de décider s'il y avait lieu de donner suite au grief, il



was incumbent upon him to return the complainant's telephone calls. Contact with the complainant would have resolved the question of the receipts requested by the union had that remained in issue, and would have ensured that the union had all the information it needed to properly decide on its course of action. Consequently, in the particular circumstances of this case, the failure to return the complainant's calls following the meeting or to make any effort to contact him, in the Board's opinion, did in fact constitute a failure to fully investigate and resulted in a situation that prejudices the complainant's position.

[40] In sum, the Board finds that the union did nothing before or after the grievance meeting to ensure that it represented the complainant in a manner consistent with the requirements of the *Code*. Its summary and expeditious approach to the complainant's case and the absence of an investigation that would have enabled it to obtain the supporting documentation and to consider all relevant information in order to deal with the grievance in an informed manner showed a perfunctory treatment of the case. Such treatment was tantamount to arbitrary conduct in contravention of the *Code* (see *Gary Ferguson* (1997), 105 di 56 (CLRB no. 1213)).

[41] For the foregoing reasons, the Board finds that the union violated section 37 of the *Code* in the handling of Mr. Campbell's dismissal case and allows the complaint.

[42] Accordingly, the Board orders:

that the union refer Mr. Campbell's grievance to arbitration;

that the time limits applicable to the filing of a grievance and to its referral to arbitration be waived;

that the union assume the legal fees and reasonable expenses that the complainant will incur with respect to the preparation and hearing of his grievance before the arbitrator should the complainant choose not to be represented by counsel selected by the union;

that the union co-operate with the complainant and his counsel to ensure that the grievance is heard as expeditiously as possible.

lui incombait de rappeler le plaignant. En communiquant avec ce dernier, l'agent aurait résolu la question des reçus demandés par le syndicat, le cas échéant, et il aurait eu tous les renseignements dont il avait besoin pour décider des mesures à prendre. Par conséquent, dans les circonstances de l'espèce, le fait de ne pas rappeler le plaignant après la réunion ou de ne pas s'efforcer de communiquer avec lui constitue, de l'avis du Conseil, un défaut de mener une enquête approfondie et a donné lieu à une situation qui porte préjudice à la position du plaignant.

[40] Bref, le Conseil conclut que le syndicat n'a rien fait avant ou après la réunion d'examen du grief pour représenter le plaignant d'une manière qui satisfasse aux exigences du *Code*. La façon sommaire et expéditive dont il a traité le dossier du plaignant et l'absence d'enquête qui aurait permis d'obtenir les preuves nécessaires et de prendre en considération toute l'information pertinente afin de traiter le grief de manière éclairée témoignent d'un traitement superficiel du dossier. Un tel traitement équivaut à une conduite arbitraire en violation du *Code* (voir *Gary Ferguson* (1997), 105 di 56 (CCRT n° 1213)).

[41] Pour les motifs exposés ci-dessus, le Conseil conclut que le syndicat a enfreint l'article 37 du *Code* en traitant comme il l'a fait le grief de congédiement de M. Campbell, et fait droit à la plainte.

[42] En conséquence, le Conseil ordonne ce qui suit:

que le syndicat renvoie le grief de M. Campbell à l'arbitrage;

qu'on suspende les délais relatifs au dépôt d'un grief et à son renvoi à l'arbitrage;

que le syndicat assume les frais juridiques et les dépenses raisonnables du plaignant relativement à la préparation et à l'audition de son grief par l'arbitre, si le plaignant choisit de ne pas se faire représenter par l'avocat du syndicat;

que le syndicat collabore avec le plaignant et son avocat pour que le grief soit instruit le plus rapidement possible.

[43] The Board further orders that the union pay compensation, if any, that the arbitrator may order for the period from the date of the complainant's dismissal until the date of this decision.

[44] The Board appoints Mr. Peter Suchanek, Regional Director of the Toronto Regional Office, or any other person he may designate, to assist the parties in implementing this decision, if applicable. The Board retains jurisdiction regarding any matter arising from the present decision.

#### CASES CITED

- Ashton (Karen)* (1993), 92 di 55 (CLRB no. 1017)
- Brideau (Jacqueline)* (1986), 63 di 215; 12 CLRBR (NS) 245; and 86 CLLC 16,012 (CLRB no. 550)
- Cassman (Bruce A.)* (1994), 95 di 137 (CLRB no. 1087)
- Coull (David)* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957)
- da Silva (A.) et al.* (1991), 85 di 64 (CLRB no. 869)
- Eamor (Brian L.)* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)
- Ferguson (Gary)* (1997), 105 di 56 (CLRB no. 1213)
- Gagnon (Luc)* (1992), 88 di 52 (CLRB no. 939)
- Gervais (Serge)* (1983), 53 di 104 (CLRB no. 418)
- Horton (Malcom)* (1993), 92 di 40 (CLRB no. 1015)
- Lapointe (Marc)* (1990), 80 di 42 (CLRB no. 786)
- McDonough (Gail)* (1989), 78 di 28 (CLRB no. 745)
- Muranetz (Martin)* (1986), 64 di 23 (CLRB no. 553)
- Roberts (Michael J.)* (1986), 63 di 208 (CLRB no. 548)
- Shanks (Ronald)* (1996), 100 di 59 (CLRB no. 1157)
- Silva Filipe (Manuel)* (1982), 52 di 20; and 2 CLRBR (NS) 84 (CLRB no. 397)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 37; 97(2)

[43] Le Conseil ordonne en outre que le syndicat paie le dédommagement que l'arbitre pourra ordonner pour la période allant de la date du congédiement du plaignant à la date de la présente décision.

[44] Le Conseil nomme Peter Suchanek, Directeur du Bureau régional de Toronto, ou toute autre personne qu'il pourra désigner, pour aider les parties à mettre la présente décision à exécution, s'il y a lieu. Le Conseil demeure saisi de l'affaire pour trancher toute question découlant de la présente décision.

#### AFFAIRES CITÉES

- Ashton (Karen)* (1993), 92 di 55 (CCRT n° 1017)
- Brideau (Jacqueline)* (1986), 63 di 215; 12 CLRBR (NS) 245; et 86 CLLC 16,012 (CCRT n° 550)
- Cassman (Bruce A.)* (1994), 95 di 137 (CCRT n° 1087)
- Coull (David)* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957)
- da Silva (A.) et autre* (1991), 85 di 64 (CCRT n° 869)
- Eamor (Brian L.)* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)
- Ferguson (Gary)* (1997), 105 di 56 (CCRT n° 1213)
- Gagnon (Luc)* (1992), 88 di 52 (CCRT n° 939)
- Gervais (Serge)* (1983), 53 di 104 (CCRT n° 418)
- Horton (Malcom)* (1993), 92 di 40 (CCRT n° 1015)
- Lapointe (Marc)* (1990), 80 di 42 (CCRT n° 786)
- McDonough (Gail)* (1989), 78 di 28 (CCRT n° 745)
- Muranetz (Martin)* (1986), 64 di 23 (CCRT n° 553)
- Roberts (Michael J.)* (1986), 63 di 208 (CCRT n° 548)
- Shanks (Ronald)* (1996), 100 di 59 (CCRT n° 1157)
- Silva Filipe (Manuel)* (1982), 52 di 20; et 2 CLRBR (NS) 84 (CCRT n° 397)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 37; 97(2)



## Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8

Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8

Fax: (613) 947-5407

### ERRATA

November 15, 1999

#### Notice to subscribers

Please note that an error has come to our attention on page 9, first paragraph of the English version of **Reasons for decision no. 9**. The fourth line "... **He had affixed them to pamphletors ...**" should have read "... **He had affixed them to tractors ...**"

An amended page 9 is therefore enclosed reflecting the correction.

We are sorry for any inconvenience this may have caused you.

le 15 novembre 1999

#### Avis aux abonnés

Veillez noter qu'une erreur s'est glissée au premier paragraphe de la page 9 de la version anglaise de la **décision n° 9**. La quatrième ligne «... **He had affixed them to pamphletors ...**» aurait dû se lire «... **He had affixed them to tractors ...**»

Vous trouverez ci-joint une copie corrigée de la page 9.

Nous nous excusons pour tout inconvénient que cela aurait pu vous causer.

Joanne Leclair

Desktop Publishing & Production Officer

Services d'édition et de production

Encl./p.j.





quit his job. He had cut out the Teamsters Quebec and Teamsters Canada logos and affixed them to the documents. He had also distributed them at truck stops and restaurants. He had affixed them to tractors or left them in mail boxes. Mr. Lefebvre testified that the names used to designate S.G.T. in his documents, such as "Service de Garderie Temporaire" and "Saint Granit Transport," came from drivers employed by S.G.T.'s competitors.

[17] Mr. André Paquin, the Teamsters business agent, who was the principal organizer of the unionization campaign, testified that he had only become aware of the documents prepared by Mr. Lefebvre after they had been distributed. He had then discussed them with Mr. Lefebvre and had asked him to stop distributing them because they were not in keeping with the proposed organizing campaign. The discussion degenerated into a "confrontation" and was unproductive since Mr. Lefebvre continued to prepare and distribute other documents. According to Mr. Paquin, Mr. Lefebvre was very active during the campaign.

[18] The evidence also revealed that, during the union's organizing campaign, the organizers set up at the truck stops used by the drivers to fill up with gas, to eat and to take breaks, or to inspect their equipment. These locations were the 730 Truck Stop on Highway 401 at Cardinal, Ontario, and another at Wells River, Vermont. The union's strategy, according to Mr. André Paquin, was to set up at the most central locations on the busiest days in order to meet as many drivers as possible. Mr. Paquin testified that he set up a round table at the entrance to the truck stop and invited S.G.T. drivers to his table where they could order a meal. This approach allowed him to discuss the union with them and to try to convince them to sign a membership card. Mr. Paquin paid for the meals of all S.G.T. drivers whether they chose to sit with him or not, as well as the meals of those drivers who did not want anything to do with the union. He even paid for the meals of other drivers who sat at his table to discuss union business. He testified that S.G.T. covered a large territory and that the union had spent a great deal of time and energy during the first attempt at unionizing the company in 1996 and at the beginning of the 1997 campaign without much success. This was due in part to the problems related to bringing together a large number of

emploi. Il avait lui-même découpé les logos de Teamsters Québec et Teamsters Canada et les avait posés sur les documents. Il en a procédé lui-même à la distribution dans les relais (truck stops) et les restaurants. Il les accrochait sur les tracteurs ou les laissait dans les boîtes à factures. M. Lefebvre a témoigné que les noms utilisés pour désigner S.G.T. dans ses documents, tels que «Service de Garderie Temporaire» et «Saint Granit Transport», lui étaient parvenus de chauffeurs au service de compétiteurs de S.G.T.

[17] L'agent d'affaires des Teamsters qui a été l'organisateur principal de la campagne de syndicalisation, M. André Paquin, a témoigné qu'il n'avait été mis au courant des documents préparés par M. Lefebvre qu'après leur distribution. Il en avait alors discuté avec M. Lefebvre et lui avait demandé d'arrêter la distribution parce que celle-ci ne cadrerait pas avec la campagne de recrutement proposée. La discussion a dégénéré en «prise de bec» et n'a pas porté fruit puisque M. Lefebvre a continué de préparer et de distribuer d'autres documents. Selon M. Paquin, M. Lefebvre a été très actif durant la campagne.

[18] La preuve a également révélé que, lors de la campagne de recrutement menée par le syndicat, les organisateurs de ce dernier se sont installés à des relais (truck stop) utilisés par les chauffeurs pour faire le plein d'essence, prendre des repas et des pauses ou pour faire l'inspection de leur équipement roulant. Il s'agit du 730 Truck Stop, situé sur la route 401 à Cardinal, en Ontario, et d'un autre site situé à Wells River, au Vermont. La stratégie du syndicat, selon M. André Paquin, était de s'installer au point le plus central les jours les plus occupés afin de rencontrer le plus de chauffeurs possible. M. Paquin a témoigné qu'il avait installé une table ronde à l'entrée du relais et qu'il invitait les chauffeurs de S.G.T. à sa table où ils pouvaient se commander un repas. Cette tactique lui permettait de discuter du syndicat avec eux et de tenter de les convaincre de signer une demande d'adhésion au syndicat. M. Paquin payait pour les repas de tous les chauffeurs de S.G.T., qu'ils aient choisi de s'asseoir avec lui ou non, y compris ceux qui ne voulaient rien savoir du syndicat. Il a même aussi payé les repas d'autres chauffeurs qui s'asseyaient à sa table pour parler syndicat. Il a témoigné que S.G.T. oeuvrait dans un grand territoire et que le syndicat avait mis beaucoup de temps et d'énergie lors d'une première

drivers at the same time and in the same place, and in part to the fact that the S.G.T. drivers did not know each other. The union therefore decided to set up at a few strategic locations where the employees usually stopped, thereby reducing the amount of travelling required and increasing its chances of contacting some 400 drivers.

[19] The S.G.T. drivers who signed the membership cards were invited by the organizers to call other S.G.T. drivers on their CBs (citizen's band radios) and to ask them to stop at the 730. Mr. Paquin testified that his own CB was not working and that that was why he had asked the drivers to do it for him. It was determined from testimony that at S.G.T. the CBs belong to the drivers who use them on the road to talk to each other, to break up the monotony or to obtain information about destinations, etc.

[20] The employer argued that the union's actions during the organizing campaign contravened section 95(d) of the *Code* in that they constituted solicitation of employees at their place of employment during their working hours. He also argued that certain employees did not pay themselves the \$5.00 fee to join the union.

[21] The employer testified that when its employees stopped at truck stops, they still had to carry out certain tasks, such as inspecting their equipment, filling up with gas, etc. The fact that the employees are paid "by the mile" and are not strictly "paid" during their breaks does not change anything, in the employer's view, because the performance of certain functions is fundamental to the type of work done and included in the overall compensation. The employer argued that even when the drivers stopped for a meal or to rest, they had responsibilities to S.G.T. In the employer's view, soliciting employees during these times, whether through pamphlets or otherwise, therefore violated the *Code*.

tentative de syndicalisation en 1996 et au début de la campagne de 1997, sans beaucoup de succès, en raison entre autres de l'impossibilité de convoquer les chauffeurs en grand nombre, en même temps et au même endroit, et dû au fait que les chauffeurs de S.G.T. ne se connaissaient pas entre eux. Le syndicat a donc décidé de s'installer à quelques endroits stratégiques où les employés s'arrêtaient selon leur pratique habituelle, réduisant ainsi le nombre de déplacements et augmentant ses chances de communiquer avec quelque 400 chauffeurs.

[19] Les chauffeurs de S.G.T. qui signaient des cartes d'adhésion étaient invités par les organisateurs à appeler d'autres chauffeurs de S.G.T. par voie de leur «CB» (citizen's band radio) et à leur demander d'arrêter au 730. M. Paquin a témoigné que son propre «CB» ne fonctionnait pas et que c'est pour cette raison qu'il a demandé aux chauffeurs de le faire pour lui. Il est ressorti lors du témoignage que chez S.G.T., les «CB» sont la propriété personnelle des chauffeurs qui les utilisent sur la route pour causer entre eux, pour briser l'ennui, pour obtenir de l'information sur les destinations, etc.

[20] L'employeur maintient que les gestes posés par le syndicat lors de sa campagne de recrutement contreviennent à l'alinéa 95d) du *Code* en ce qu'ils constituent de la sollicitation des employés sur les lieux de travail et pendant les heures de travail des employés. De plus, il soutient que certains employés n'avaient pas effectué eux-mêmes le versement de 5,00 \$ pour adhérer au syndicat.

[21] L'employeur signale que lorsque ses employés arrêtent à un relais, ils doivent néanmoins accomplir certaines tâches telles que faire l'inspection de l'équipement, le plein d'essence, etc. Le fait que les employés soient payés «au mille» et ne soient pas strictement «payés» durant leur temps d'arrêt ne change rien selon lui puisque l'exécution de certaines fonctions est sous-jacente au genre de travail rendu et comprise dans la rémunération totale. L'employeur soutient que les chauffeurs, même lorsqu'ils s'arrêtent pour prendre un repas ou pour se reposer, ont des responsabilités envers S.G.T. La sollicitation des employés lors de ces arrêts, que ce soit par voie de tracts ou autrement, constitue donc selon l'employeur une violation du *Code*.



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 1-99*

## Reasons for decision

Transport Drivers, Warehousemen and General Workers Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL),  
*applicant/complainant,*  
*and*  
 S.G.T. 2000 Inc.,  
*employer/complainant.*

*CITED AS:* S.G.T. 2000 Inc.

Board files: 18096-C  
 18103-C  
 18122-C

Decision no. 9  
 April 20, 1999

Complaints alleging violation of sections 94(1)(a) and 95(d) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Employer interference - Unlawful employer communications - Remedies - The Board found that the employer violated section 94(1)(a) when it distributed a communiqué to its employees during the organizing campaign - It concluded that the document in question did not constitute a legitimate response by the employer to statements made in the union pamphlet - The Board reiterated that an employer can defend itself against propaganda, but this defence must be limited to responding to statements deemed to be defamatory and must not include statements that may influence the employees' decision to be or not to be represented by a union - In this case, certain excerpts of the document in question could reasonably be perceived by the drivers as attempts to intimidate or as threats likely to influence in the employees' decision to be or not to be represented by a union - Complaint allowed - Order to cease violating section 94(1)(a) issued.

Unfair labour practice - Union solicitation in the work place (s. 95(d)) - Membership - Technical irregularity in membership evidence - During the unionization campaign, the organizers set up at truck stops used by

## Motifs de décision

Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (F.T.Q.),  
*requérante et plaignante,*  
*et*  
 S.G.T. 2000 Inc.,  
*employeur et plaignant.*

*CITÉ:* S.G.T. 2000 Inc.

Dossiers du Conseil: 18096-C  
 18103-C  
 18122-C

Décision n° 9  
 le 20 avril 1999

Plaintes alléguant violation des alinéas 94(1)a) et 95d) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Ingérence de l'employeur - Communication illégale de l'employeur - Redressements - Le Conseil détermine que l'employeur a enfreint l'alinéa 94(1)a) lorsqu'il a distribué un communiqué aux employés durant la campagne d'organisation syndicale - Il conclut que ce document ne constituait pas une réponse légitime de l'employeur aux déclarations faites dans les tracts publicitaires du syndicat - Le Conseil réitère qu'un employeur peut se défendre contre la propagande qui le vise, mais cette défense doit se limiter à répondre aux déclarations jugées diffamatoires et ne doit pas donner lieu à des déclarations susceptibles d'influencer les employés dans leur choix d'être ou non représentés par un syndicat - En l'espèce, certains passages du document en question pouvaient être raisonnablement perçus par les chauffeurs comme des tentatives d'intimidation ou de menaces susceptibles d'influencer les employés dans leur choix d'être ou non représentés par un syndicat - Plainte accueillie - Ordonnance de cesser de contrevenir à l'alinéa 94(1)a) rendue.

Pratique déloyale de travail - Sollicitation syndicale sur les lieux de travail (al. 95d)) - Adhésion - Vice de procédure dans les preuves d'adhésion - Lors de la campagne de recrutement menée par le syndicat, les

the drivers to fill up with gas, to eat, to rest or to inspect their equipment - The principal organizer invited the drivers to sit at his table to discuss union business and paid for the meals of a number of them - The drivers who signed membership cards were invited by the organizers to radio other drivers - The employer submitted that these actions violated section 95(d) in that they constituted employee solicitation in the work place, during working hours - Moreover, the fact that the union paid for the meals of certain drivers cancelled out the payment by employees of the \$5.00 membership fee - The Board rejected the employer's arguments - The breaks that drivers take during their trips do not constitute "hours of work" within the meaning of section 95(d) of the *Code* - With respect to radio communications between the drivers, the Board concluded that these communications are not covered by section 95(d) - Although communications took place "during hours of work," they do not constitute a direct "attempt to persuade," but rather an invitation to stop at the truck stops to discuss unionization - With respect to the payment of a number of employees' meals, the Board concluded that this action did not neutralize the \$5.00 membership fee that the employees paid themselves - It constituted at most "salesmanship" (marketing) by the union - Therefore, the Board dismissed the employer's complaint.

Certification - Union membership evidence - Irregularities - Hearing - Practice and procedure - The Board's investigation of the application for certification revealed some irregularities with regard to some membership cards and the payment by certain employees of the \$5.00 fee - The Board therefore held a hearing and summoned certain employees to appear as witnesses in order to hear evidence and submissions on the reliability of the membership evidence - In keeping with section 25 of the *Regulations* dealing with the non-disclosure of information on union membership, the Board held an in camera hearing, without the employer present.

organisateurs se sont installés à des relais utilisés par les chauffeurs pour faire le plein d'essence, prendre des repas et des pauses ou pour faire l'inspection de leur équipement roulant - Le principal organisateur invitait les chauffeurs à s'installer à sa table pour parler syndicat et a même payé le repas de certains d'entre eux - Les chauffeurs qui signaient des cartes d'adhésion étaient invités par les organisateurs à appeler d'autres chauffeurs par l'entremise de leur radio - L'employeur maintient que ces gestes contreviennent à l'alinéa 95d) en ce qu'ils constituent de la sollicitation des employés sur les lieux de travail et pendant les heures de travail des employés - De plus, le fait d'avoir payé le repas de certains chauffeurs a pour effet d'annuler le paiement par les employés de leurs frais d'adhésion de 5,00 \$ - Le Conseil rejette les prétentions de l'employeur - Les temps d'arrêt que les chauffeurs décident de prendre au cours de leurs voyages ne constituent pas des «heures de travail» au sens de l'alinéa 95d) du *Code* - En ce qui concerne les communications par radio entre les chauffeurs, le Conseil conclut que ces communications ne sont pas visées par l'alinéa 95d) - Bien que les communications aient eu lieu «pendant les heures de travail», il ne s'agissait pas d'une «tentative de persuasion» directe, mais plutôt d'initiation de s'arrêter aux relais pour discuter d'organisation syndicale - En ce qui a trait au paiement du repas de quelques employés, le Conseil conclut que cela n'a pas eu pour effet de neutraliser le paiement du 5,00 \$ que les employés ont fait personnellement - Cela constituait tout au plus du «sens de la vente» (marketing) de la part du syndicat - Le Conseil rejette donc la plainte de l'employeur.

Accréditation - Preuve d'adhésion syndicale - Irrégularités - Audience - Pratique et procédure - Lors de son enquête sur la demande d'accréditation, le Conseil a relevé certaines irrégularités relativement à certaines cartes de demande d'adhésion et au versement par certains employés du montant de 5,00 \$ au syndicat - Le Conseil a donc tenu une audience et a assigné certains employés à comparaître comme témoins afin d'entendre la preuve et les observations relatives à la fiabilité de la preuve d'adhésion syndicale - Compte tenu de l'article 25 du *Règlement* portant sur la non-divulgaration d'information sur l'adhésion syndicale, le Conseil a tenu une audience à huis clos en l'absence de l'employeur.

### Counsel of record

Mr. Stéphane Lacoste, for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL);  
Mr. Robert Scalesse, for S.G.T. 2000 Inc.

[1] These reasons are the detailed reasons for a decision rendered on July 20, 1998, in which the Canada Labour Relations Board granted an application for certification (file 18096) filed by the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL) (the union or Teamsters), for a unit of employees of S.G.T. 2000 Inc. (the employer or S.G.T.). At the same time, it dismissed a complaint of unfair labour practice (file 18103) filed by the employer and allowed a complaint of unfair labour practice (file 18122) filed by the union. The Board then informed the parties that it would provide detailed reasons for the decision at a later date (see *S.G.T. 2000 Inc.*, July 20, 1998 (LD 1823)).

### The Complaints

[2] The employer's complaint (file 18103) was filed with the Board on May 5, 1997, four days after the filing of the union's application for certification. The employer alleged that the union had acted contrary to the provisions of section 95(d) of the *Code* during its organizing campaign. More specifically, the union's conduct is described as follows in the employer's complaint:

#### First location

10525 Côte-de-Liesse in Montréal

3. On or about April 15, 1997, the complainant discovered that the respondent, through its representatives, accessed without authorization one of its commercial facilities, namely a private parking lot, to place pamphlets both outside and inside the complainant's trailers parked at this site, and did so again without authorization; copies of these pamphlets are filed herewith as **Exhibit P-1** in a bundle and as **Exhibit P-2**. The exhibit containing the pamphlet that unfairly criticizes a security order sent to the complainant's employees is bundled with a copy of the security order.

### Inscrits aux dossiers

M<sup>e</sup> Stéphane Lacoste, pour l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (F.T.Q.);  
M<sup>e</sup> Robert Scalesse, pour S.G.T. 2000 Inc.

[1] Les présents motifs sont les motifs détaillés d'une décision rendue le 20 juillet 1998, dans laquelle le Conseil canadien des relations du travail a accordé une demande d'accréditation (dossier 18096) présentée par l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (F.T.Q.) (le syndicat ou les Teamsters), pour une unité d'employés de S.G.T. 2000 Inc. (l'employeur ou S.G.T.). Il rejetait par la même occasion la plainte de pratique déloyale (dossier 18103) présentée par l'employeur et accueillait une plainte de pratique déloyale (dossier 18122) présentée par le syndicat. Le Conseil a alors informé les parties qu'il leur ferait parvenir les motifs détaillés de cette décision ultérieurement (voir *S.G.T. 2000 Inc.*, 20 juillet 1998 (LD 1823)).

### Objet des plaintes

[2] La plainte de l'employeur (dossier 18103) a été déposée au Conseil le 5 mai 1997, soit quatre jours après le dépôt de la demande d'accréditation du syndicat. L'employeur reproche au syndicat d'avoir commis des actes contraires aux dispositions de l'alinéa 95d) du *Code* lors de sa campagne de syndicalisation. Plus particulièrement, la conduite reprochée au syndicat est décrite de la façon suivante dans la plainte:

#### Premier endroit

10525, Côte-de-Liesse à Montréal

3. Le ou vers le 15 avril 1997, la plaignante a découvert que l'intimée, par l'intermédiaire de ses représentants, pénétrait sans autorisation aucune, dans un de ses locaux commerciaux, à savoir un terrain de stationnement privé, pour y placer, toujours sans autorisation, à l'extérieur et à l'intérieur des remorques de la plaignante entreposées à cet endroit, des tracts dont copies sont produites avec les présentes comme **pièce P-1** en liasse et **pièce P-2**. La pièce P-2 représentant un tract critiquant de manière injustifiée une consigne de sécurité transmise aux employés de la plaignante, en liasse avec ce tract se trouve une copie de la consigne de sécurité.



**Second location**

730 Truck Stop, Box 852, Hwy 401, Exit 730 in Cardinal, Ontario

4. On or about April 20, 1997, the complainant discovered that the respondent, through its representatives, had set up at this location, which is a restaurant and service station located along Highway 401 in Ontario, to intercept the complainant's drivers in order to harass them into joining its association.

5. The respondent was aware that this location is one of the regularly frequented stops for the complainant's drivers.

6. Furthermore, as it appears from one of the pamphlets filed as Exhibit P-1 in a bundle, the respondent used the CB radio to contact the complainant's drivers while the latter were driving their trucks.

7. It also appears that the respondent, through its representatives, paid for the meals of the complainant's drivers in exchange for their signatures on the respondent's membership cards.

**Third location**

5548 Bourque Blvd, Rock Forest

8. At this location, which the complainant uses as a depot for its trailers, the complainant learned that the respondent, through its representatives, was seen in the area around the complainant's depot driving around in a vehicle, evidently with the intention of intercepting the complainant's drivers in order to harass them into joining its association; these events also took place around April 15, 1997.

**Fourth location**

Truck Stop, Wells River P.H., Vermont, Route 91 (United States), Exit 17

9. On or about April 27, 1997, the respondent, through its representatives, had set up at this location, which is a restaurant and service station located along Route 91 in the United States, in order to intercept the complainant's drivers to harass them into joining its association.

10. The respondent was aware that this was a location regularly frequented by the complainant's drivers.

11. It also appears that the respondent, through its representatives, paid for the meals of the complainant's drivers in exchange for their signatures on the respondent's membership cards.

(translation)

**Deuxième endroit**

730, Truck Stop, Box 852, route 401, Sortie 730 à Cardinal, Ontario

4. Le ou vers le 20 avril 1997, la plaignante a découvert que l'intimée, par l'intermédiaire de ses représentants, s'était installée à cet endroit qui est un restaurant et une station-service situé en bordure de la route 401, en Ontario, pour interpellier les chauffeurs de la plaignante afin de les harceler pour les inciter à adhérer à leur association;

5. En effet, il est à la connaissance de l'intimée que cet endroit est un des endroits fréquentés régulièrement par les chauffeurs de la plaignante;

6. De plus, tel qu'il appert d'un des tracts déposés comme pièce P-1 en liasse, l'intimée se sert de radio CB pour entrer en contact avec les chauffeurs de la plaignante, pendant que ces derniers conduisent leur camion;

7. Il appert également que l'intimée, par l'intermédiaire de ses représentants, a payé des soupers aux chauffeurs de la plaignante en échange de leurs signatures d'une carte de membre de l'intimée.

**Troisième endroit**

5548 boul. Bourque, Rock Forest

8. À cet endroit, la plaignante utilise un dépôt pour ses remorques et elle a appris que l'intimée, par l'intermédiaire de ses représentants, a été vu aux alentours du dépôt de la plaignante circuler en voiture, de toute évidence, avec l'intention d'interpellier les chauffeurs de la plaignante afin de les harceler pour les inciter à adhérer à leur association, ces événements se sont aussi déroulés vers le 15 avril 1997;

**Quatrième endroit**

Truck Stop, Wells River P.H., Vermont, Autoroute 91 (États-Unis), Sortie 17

9. Le ou vers le 27 avril 1997, l'intimée par l'intermédiaire de ses représentants, s'était installée à cet endroit qui est un restaurant et une station-service situé en bordure de la route 91 aux États-Unis, pour interpellier les chauffeurs de la plaignante afin de les harceler pour les inciter à adhérer à leur association.

10. En effet, il est à la connaissance de l'intimée que cet endroit est un des endroits fréquentés régulièrement par les chauffeurs de la plaignante;

11. Il appert également que l'intimée, par l'intermédiaire de ses représentants, a payé des soupers aux chauffeurs de la plaignante en échange de leurs signatures d'une carte de membre de l'intimée.

[3] On May 30, 1997, the employer amended its complaint requesting that the Board accept the following amendments:

We respectfully submit that the respondent's conduct seriously and irreparably tainted the process for the applicant's employees to join the ranks of the respondent.

DISMISS, for all legal purposes, the application for certification filed on May 1, 1997 with respect to the applicant's salaried drivers.

(translation)

[4] On June 18, 1997, the employer further amended its complaint by adding the following paragraph:

**Fifth location: St-Germain**

The respondent, through its representatives or persons acting on its behalf, unlawfully and without permission, filled out a membership card in the name of and on behalf of an employee, apparently without having obtained from said employee the payment of the amount required as membership fees.

(translation)

[5] This amendment was subsequently withdrawn by the employer at the start of the hearing on June 3, 1998. The union responded to the complaint on May 13, 1997, denying that it had violated the *Code*.

[6] The union's complaint (file 18122), filed on May 13, 1997, alleged that the employer had violated section 94 of the *Code* by unlawfully interfering in the organizing campaign and by circulating to employees a document entitled "Un mot de notre Président à tous nos associés (A Word from Our President to All Employees)." According to the union, this document implicitly threatened employees with the loss of their jobs and tried to convince them to refrain from becoming union members. On May 16, 1997, the union amended the complaint alleging that the employer had sent a document to its employees encouraging them to resign from the union.

[7] In its reply of May 29, 1997, the employer denied that the actions alleged by the union constituted a violation of section 94 of the *Code*.

[3] Le 30 mai 1997, l'employeur a modifié sa plainte en demandant au Conseil d'accueillir les amendements suivants:

Nous soumettons respectueusement que la conduite de l'intimée a vicié le processus d'adhésion des salariés de la requérante aux rangs de l'intimée et ce, de manière sérieuse et irréparable.

REJETER, à toute fins que de droit, la requête en accréditation déposée le 1er mai 1997 et visant les chauffeurs salariés de la requérante.

[4] Le 18 juin 1997, l'employeur modifiait à nouveau sa plainte pour y ajouter le paragraphe suivant:

**Cinquième Endroit: St-Germain**

L'intimée, par l'intermédiaire de ses représentants ou de personnes agissant pour elle, a rempli, sans autorisation et illégalement, une carte d'adhésion au nom d'un salarié et ce, à l'insu de ce dernier, et évidemment sans avoir obtenu dudit salarié le paiement de la somme requise à titre de frais d'adhésion.

[5] Cette modification à la plainte a été cependant retirée par l'employeur en début d'audience le 3 juin 1998. Le syndicat a répondu à la plainte le 13 mai 1997, niant qu'il avait commis une infraction au *Code*.

[6] La plainte du syndicat (dossier 18122) déposée le 13 mai 1997 allègue que l'employeur a violé l'article 94 du *Code* en s'ingérant de façon illégale dans la campagne de syndicalisation et en faisant circuler parmi les employés un document intitulé «Un mot de notre Président à tous nos associés». Selon le syndicat, ce document menaçait implicitement les employés de la perte de leur emploi et cherchait à les convaincre de s'abstenir de devenir membres du syndicat. Le 16 mai 1997, le syndicat a modifié la plainte en alléguant que l'employeur avait transmis un document à ses employés les invitant à démissionner du syndicat.

[7] Dans sa réponse du 29 mai 1997, l'employeur a nié que les agissements allégués par le syndicat constituaient une violation à l'article 94 du *Code*.

### The Board's Procedure for Dealing with the Application for Certification and the Complaints

[8] In light of the allegations of violation of the *Code* by both parties, the Board informed the parties on June 11, 1997 that it would hold a hearing on July 7 and 8, 1997 to consider the complaints; it also ordered that a representation vote be held in the certification application. The parties were also informed that the Board would decide on whether it would be necessary to count the votes or whether it would rely on the union membership cards once it had completed its inquiry into the union's representative character and had heard the parties' evidence concerning the complaints of unfair labour practice (see *S.G.T. 2000 Inc.*, June 11, 1997 (LD 1693)).

[9] On June 18, 1997, the employer asked the Board to reconsider its decision so that no vote would be held until after the hearing into the employer's complaint. After considering the parties' written submissions, the Board decided to uphold its decision of June 11, 1997 calling for a vote, but specified that the vote would be held by mail. At the same time, the Board granted the union's request that the hearing into the complaints be postponed because counsel for the union was unavailable (see *S.G.T. 2000 Inc.*, June 27, 1997 (LD 1700)). The hearing rescheduled for October 6 was subsequently postponed to a later date, at the joint request of the parties, which were interested in settling the matters at issue.

[10] On December 16, 1997, since no agreement had been reached, counsel for the union asked that the Board reconvene the parties. New dates were set, specifically February 10, 11 and 12, 1998, but the hearing had to be postponed again because counsel for the union was unavailable. The hearing was finally held on June 3, 4 and 5, 1998.

[11] In the meantime, the Board proceeded with its investigation of the application for certification by conducting a confidential verification of the union membership to determine whether or not employees wished to be represented by the union. This inquiry under sections 23, 24 and 25 of the 1992 *Canada Labour Relations Board Regulations* (the *Regulations*) brought to light certain irregularities with some membership cards and with the payment by certain employees of the \$5.00 fee to the union. The Board

### Procédure suivie par le Conseil pour traiter la demande d'accréditation et les plaintes

[8] Le Conseil, compte tenu des allégués de violation du *Code* de part et d'autre, a avisé les parties le 11 juin 1997 qu'il tiendrait une audience les 7 et 8 juillet 1997 relativement aux dossiers de plaintes et qu'il ordonnait la tenue d'un scrutin de représentation dans le dossier d'accréditation. Les parties étaient également informées que le Conseil déciderait s'il y avait lieu de dépouiller le scrutin ou de s'appuyer sur les cartes d'adhésion syndicale, après avoir complété son enquête sur le caractère représentatif du syndicat et entendu la preuve des parties dans les plaintes de pratiques déloyales (voir *S.G.T. 2000 Inc.*, 11 juin 1997 (LD 1693)).

[9] Le 18 juin 1997, l'employeur a demandé au Conseil de réexaminer sa décision, de sorte que le scrutin ne soit tenu qu'après l'audition de la plainte déposée par l'employeur. Après avoir étudié les observations écrites des parties, le Conseil a décidé de maintenir sa décision du 11 juin 1997 visant la tenue d'un scrutin, tout en précisant que le scrutin serait tenu par courrier. Par la même occasion, le Conseil accordait la demande du syndicat de remettre l'audience des plaintes en raison de la non-disponibilité du procureur de ce dernier (voir *S.G.T. 2000 Inc.*, 27 juin 1997 (LD 1700)). L'audience reportée au 6 octobre a par la suite été remise à une date ultérieure, à la demande conjointe des parties désireuses de régler les points en litige.

[10] Le 16 décembre 1997, comme aucune entente n'avait été conclue, le procureur du syndicat a demandé au Conseil de convoquer à nouveau les parties. De nouvelles dates ont été fixées, soit les 10, 11 et 12 février 1998, mais l'audience a dû être remise à nouveau en raison de la non-disponibilité du procureur du syndicat. L'audience s'est finalement déroulée les 3, 4 et 5 juin 1998.

[11] Entre-temps, le Conseil poursuivait son enquête sur la demande d'accréditation en procédant à la vérification confidentielle des effectifs du syndicat afin de s'assurer de la volonté des employés d'être ou non représentés par le syndicat. Cette enquête effectuée en vertu des articles 23, 24 et 25 du *Règlement de 1992 concernant le Conseil canadien des relations du travail* (le *Règlement*) a relevé certaines irrégularités relativement à certaines cartes de demande d'adhésion et au versement par certains employés du montant de



therefore held a hearing on March 27, 1998 and summoned certain employees to appear as witnesses in order to hear evidence and submissions on the reliability of the membership evidence. In keeping with the requirements of section 25 of the *Regulations*, the hearing was held in camera without the employer present. A copy of the notice informing the parties of the Board's intention in this regard was also sent in advance to counsel for the employer. The parties were informed that the application for certification would be dealt with at a later date as part of the hearing into the related complaints, if applicable.

[12] On April 24, 1998, the Board informed the parties of the results of its inquiry into the reliability of the membership evidence and of its decision to hold a public hearing on June 3, 4 and 5, 1998.

This is further to the hearing held on March 27 to hear evidence and submissions on to the reliability of the membership evidence submitted with the application for certification. The parties will recall that this hearing was made necessary as a result of certain questions concerning the integrity of the membership evidence noted during the inquiry into the payment of the \$5.00 fee and the signing of some membership cards.

The Board informed the parties that said hearing would be held in camera without the employer present and without its participation. The purpose of the Board proceeding in this manner was to comply with requirements of section 25 of the 1992 *Canada Labour Relations Board Regulations*, as well as with the principle of the non-disclosure of information relating to union membership. (See *Canada Labour Relations Board v. Transair Limited et al.*, [1977] 1 S.C.R. 722; (1976), 67 D.L.R. (3d) 421; and 76 CLLC 14,024; *K.D. Marine Transport Ltd.* (1972), 51 di 130; and 83 CLLC 16,009 (CLRB no. 400); *Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.* (1990), 79 di 195; 90 CLLC 16,047 (CLRB no. 779); *Radio CHNC Limitée, New Carlisle (Québec)* (1985), 63 di 26; 12 CLRBR (NS) 112; and 86 CLLC 16,009 (CLRB no. 537); and *Berry & Smith Trucking Ltd.*, December 18, 1995 (LD 1499)).

The Board conducted its own inquiry by issuing summons to certain employees covered by the application for certification. At the hearing, these employees were questioned by the Board with respect to irregularities surrounding the payment of the \$5.00, as well as the signing of membership cards. The Board also heard evidence from the union provided by the union organizers involved with the irregular membership cards.

The evidence heard led the Board to reject the few irregular membership cards. However, the Board is

5,00 \$ au syndicat. Le Conseil a donc tenu une audience le 27 mars 1998 et a assigné certains employés à comparaître comme témoins afin d'entendre la preuve et les observations relatives à la fiabilité de la preuve d'adhésion syndicale. Étant donné les exigences de l'article 25 du *Règlement*, l'audience a été tenue à huis clos en l'absence de l'employeur. Une copie de l'avis informant les parties de l'intention du Conseil à cet égard a été également transmise au préalable au procureur de l'employeur. Les parties ont été avisées que la demande d'accréditation serait traitée plus tard, le cas échéant, dans le cadre de l'audience portant sur les plaintes reliées.

[12] Le 24 avril 1998, le Conseil avisait les parties du résultat de son enquête sur la fiabilité de la preuve d'adhésion syndicale et de sa décision de tenir une audience publique les 3, 4 et 5 juin 1998.

La présente fait suite à l'audience tenue le 27 mars aux fins d'entendre la preuve et les soumissions relativement à la fiabilité de la preuve d'adhésion syndicale soumise avec la requête en accréditation. Les parties se souviendront que cette audience avait été rendue nécessaire suite à certaines questions relatives à l'intégrité de la preuve d'adhésion syndicale, constatée au cours de l'enquête, touchant le paiement du \$5.00 et la signature de certaines cartes d'adhésion.

Le Conseil avait avisé les parties que ladite audience serait tenue à huis clos en l'absence de l'employeur et sans sa participation. Cette façon de procéder par le Conseil a pour objet de se conformer aux prescriptions de l'article 25 du *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations du travail* ainsi qu'au principe de non-divulgaration d'informations relatives à l'adhésion syndicale (voir *Re Conseil canadien des relations du travail c. Transair Limited et autre*, [1977] 1 R.C.S. 722; (1976), 67 D.L.R. (3d) 421; et 76 CLLC 14,024; *K.D. Marine Transport Ltd.* (1972), 51 di 130; et 83 CLLC 16,009 (CCRT n° 400); *Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.* (1990), 79 di 195; 90 CLLC 16,047 (CCRT n° 779); *Radio CHNC Limitée, New Carlisle (Québec)* (1985), 63 di 26; 12 CLRBR (NS) 112; et 86 CLLC 16,009 (CCRT n° 537); et *Berry & Smith Trucking Ltd.*, 18 décembre 1995 (LD 1499)).

Le Conseil a procédé à sa propre enquête en émettant des assignations à certains employés visés par la requête en accréditation. À l'audience, ces employés ont été interrogés par le Conseil relativement aux éléments d'irrégularité concernant le paiement du \$5.00 ainsi que de la signature de cartes d'adhésion. Le Conseil a aussi entendu la preuve du syndicat faite par les recruteurs syndicaux impliqués dans les cartes d'adhésion irrégulières.

La preuve entendue a emmené le Conseil à rejeter les quelques cartes d'adhésion irrégulières. Toutefois le

satisfied that these irregularities do not affect the reliability of other membership evidence submitted with the application for certification and that said evidence may be used to determine the applicant union's representative character.

Accordingly, the Board calls the parties to a public hearing to deal with the related complaints and to consider the application for certification on its merits, as applicable...

(translation)

[13] On May 14, 1998, the employer filed an application for reconsideration under section 18 of the *Code*, asking the Board to rescind that part of the April 24 decision that reads as follows:

... However, the Board is satisfied that these irregularities do not affect the reliability of other membership evidence submitted with the application for certification and that said evidence may be used to determine the applicant union's representative character.

(translation)

[14] The employer also requested that the Board hold a hearing and thereby allow it to argue its position with respect to how the irregularities relating to certain union membership cards affected the reliability of the membership evidence as a whole. After considering the parties' written submissions, the Board dismissed the employer's application for reconsideration on May 29, 1998.

#### **Employer's Complaint Alleging Violation of Section 95(d)**

[15] The evidence adduced by the employer revealed that, during the organizing campaign, the employer learned that certain pamphlets had been found on its trailers and in its facilities. Since the parties are already familiar with the content of these pamphlets - one of which was a response to an employer directive to its drivers - it is not necessary to reproduce the content in this decision; suffice it to say that the content was not flattering to the employer.

[16] It was shown at the hearing that these pamphlets, which supported the Teamsters, had been drafted and distributed without the knowledge of the Teamsters by a S.G.T. driver, Mr. André Lefebvre, who has since

Conseil est convaincu que les irrégularités n'affectent pas la fiabilité des autres preuves d'adhésion syndicale soumises avec la requête en accréditation et que lesdites preuves peuvent servir pour déterminer le caractère représentatif du syndicat requérant.

Par conséquent le Conseil convoque les parties à une audience publique pour traiter des plaintes reliées et pour traiter la requête en accréditation au fond, le cas échéant ...

[13] Le 14 mai 1998, l'employeur déposait une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code*, demandant que le Conseil annule la partie de la décision du 24 avril se lisant comme suit:

... Toutefois, le Conseil est convaincu que les irrégularités n'affectent pas la fiabilité des autres preuves d'adhésion syndicale soumises avec la requête en accréditation et que lesdites preuves peuvent servir pour déterminer le caractère représentatif du syndicat requérant.

[14] L'employeur demandait également que le Conseil tienne une audience et lui accorde ainsi la possibilité de faire valoir son point de vue sur la façon dont les irrégularités touchant certaines cartes d'adhésion syndicale affectaient la fiabilité de l'ensemble de la preuve d'adhésion syndicale. Après avoir pris en considération les observations écrites des parties, le Conseil a rejeté, en date du 29 mai 1998, cette demande de réexamen de l'employeur.

#### **Plainte de l'employeur alléguant violation de l'alinéa 95d)**

[15] La preuve présentée par l'employeur a démontré que, lors de la campagne de syndicalisation, ce dernier avait appris que certains tracts publicitaires avaient été trouvés sur ses remorques et dans ses emplacements. Les parties connaissent déjà le contenu de ces tracts, l'un d'entre lesquels a été fait en réaction à un document de directives de l'employeur à l'intention de ses chauffeurs. Il n'est donc pas nécessaire de réitérer ici le contenu de ces tracts; il suffit de souligner que leur contenu n'était nettement pas flatteur à l'égard de l'employeur.

[16] Il est ressorti lors de l'audience que ces documents qui appuyaient les Teamsters avaient été rédigés et distribués à l'insu des Teamsters par un chauffeur de S.G.T., M. André Lefebvre, qui a depuis quitté son

quit his job. He had cut out the Teamsters Quebec and Teamsters Canada logos and affixed them to the documents. He had also distributed them at truck stops and restaurants. He had affixed them to pamphlets or left them in mail boxes. Mr. Lefebvre testified that the names used to designate S.G.T. in his documents, such as "Service de Garderie Temporaire" and "Saint Granit Transport," came from drivers employed by S.G.T.'s competitors.

[17] Mr. André Paquin, the Teamsters business agent, who was the principal organizer of the unionization campaign, testified that he had only become aware of the documents prepared by Mr. Lefebvre after they had been distributed. He had then discussed them with Mr. Lefebvre and had asked him to stop distributing them because they were not in keeping with the proposed organizing campaign. The discussion degenerated into a "confrontation" and was unproductive since Mr. Lefebvre continued to prepare and distribute other documents. According to Mr. Paquin, Mr. Lefebvre was very active during the campaign.

[18] The evidence also revealed that, during the union's organizing campaign, the organizers set up at the truck stops used by the drivers to fill up with gas, to eat and to take breaks, or to inspect their equipment. These locations were the 730 Truck Stop on Highway 401 at Cardinal, Ontario, and another at Wells River, Vermont. The union's strategy, according to Mr. André Paquin, was to set up at the most central locations on the busiest days in order to meet as many drivers as possible. Mr. Paquin testified that he set up a round table at the entrance to the truck stop and invited S.G.T. drivers to his table where they could order a meal. This approach allowed him to discuss the union with them and to try to convince them to sign a membership card. Mr. Paquin paid for the meals of all S.G.T. drivers whether they chose to sit with him or not, as well as the meals of those drivers who did not want anything to do with the union. He even paid for the meals of other drivers who sat at his table to discuss union business. He testified that S.G.T. covered a large territory and that the union had spent a great deal of time and energy during the first attempt at unionizing the company in 1996 and at the beginning of the 1997 campaign without much success. This was due in part to the problems related to bringing together a large number of

emploi. Il avait lui-même découpé les logos de Teamsters Québec et Teamsters Canada et les avait posés sur les documents. Il en a procédé lui-même à la distribution dans les relais (truck stops) et les restaurants. Il les accrochait sur les tracteurs ou les laissait dans les boîtes à factures. M. Lefebvre a témoigné que les noms utilisés pour désigner S.G.T. dans ses documents, tels que «Service de Garderie Temporaire» et «Saint Granit Transport», lui étaient parvenus de chauffeurs au service de compétiteurs de S.G.T.

[17] L'agent d'affaires des Teamsters qui a été l'organisateur principal de la campagne de syndicalisation, M. André Paquin, a témoigné qu'il n'avait été mis au courant des documents préparés par M. Lefebvre qu'après leur distribution. Il en avait alors discuté avec M. Lefebvre et lui avait demandé d'arrêter la distribution parce que celle-ci ne cadrerait pas avec la campagne de recrutement proposée. La discussion a dégénéré en «prise de bec» et n'a pas porté fruit puisque M. Lefebvre a continué de préparer et de distribuer d'autres documents. Selon M. Paquin, M. Lefebvre a été très actif durant la campagne.

[18] La preuve a également révélé que, lors de la campagne de recrutement menée par le syndicat, les organisateurs de ce dernier se sont installés à des relais (truck stop) utilisés par les chauffeurs pour faire le plein d'essence, prendre des repas et des pauses ou pour faire l'inspection de leur équipement roulant. Il s'agit du 730 Truck Stop, situé sur la route 401 à Cardinal, en Ontario, et d'un autre site situé à Wells River, au Vermont. La stratégie du syndicat, selon M. André Paquin, était de s'installer au point le plus central les jours les plus occupés afin de rencontrer le plus de chauffeurs possible. M. Paquin a témoigné qu'il avait installé une table ronde à l'entrée du relais et qu'il invitait les chauffeurs de S.G.T. à sa table où ils pouvaient se commander un repas. Cette tactique lui permettait de discuter du syndicat avec eux et de tenter de les convaincre de signer une demande d'adhésion au syndicat. M. Paquin payait pour les repas de tous les chauffeurs de S.G.T., qu'ils aient choisi de s'asseoir avec lui ou non, y compris ceux qui ne voulaient rien savoir du syndicat. Il a même aussi payé les repas d'autres chauffeurs qui s'asseyaient à sa table pour parler syndicat. Il a témoigné que S.G.T. oeuvrait dans un grand territoire et que le syndicat avait mis beaucoup de temps et d'énergie lors d'une première



drivers at the same time and in the same place, and in part to the fact that the S.G.T. drivers did not know each other. The union therefore decided to set up at a few strategic locations where the employees usually stopped, thereby reducing the amount of travelling required and increasing its chances of contacting some 400 drivers.

[19] The S.G.T. drivers who signed the membership cards were invited by the organizers to call other S.G.T. drivers on their CBs (citizen's band radios) and to ask them to stop at the 730. Mr. Paquin testified that his own CB was not working and that that was why he had asked the drivers to do it for him. It was determined from testimony that at S.G.T. the CBs belong to the drivers who use them on the road to talk to each other, to break up the monotony or to obtain information about destinations, etc.

[20] The employer argued that the union's actions during the organizing campaign contravened section 95(d) of the *Code* in that they constituted solicitation of employees at their place of employment during their working hours. He also argued that certain employees did not pay themselves the \$5.00 fee to join the union.

[21] The employer testified that when its employees stopped at truck stops, they still had to carry out certain tasks, such as inspecting their equipment, filling up with gas, etc. The fact that the employees are paid "by the mile" and are not strictly "paid" during their breaks does not change anything, in the employer's view, because the performance of certain functions is fundamental to the type of work done and included in the overall compensation. The employer argued that even when the drivers stopped for a meal or to rest, they had responsibilities to S.G.T. In the employer's view, soliciting employees during these times, whether through pamphlets or otherwise, therefore violated the *Code*.

tentative de syndicalisation en 1996 et au début de la campagne de 1997, sans beaucoup de succès, en raison entre autres de l'impossibilité de convoquer les chauffeurs en grand nombre, en même temps et au même endroit, et dû au fait que les chauffeurs de S.G.T. ne se connaissaient pas entre eux. Le syndicat a donc décidé de s'installer à quelques endroits stratégiques où les employés s'arrêtaient selon leur pratique habituelle, réduisant ainsi le nombre de déplacements et augmentant ses chances de communiquer avec quelque 400 chauffeurs.

[19] Les chauffeurs de S.G.T. qui signaient des cartes d'adhésion étaient invités par les organisateurs à appeler d'autres chauffeurs de S.G.T. par voie de leur «CB» (citizen's band radio) et à leur demander d'arrêter au 730. M. Paquin a témoigné que son propre «CB» ne fonctionnait pas et que c'est pour cette raison qu'il a demandé aux chauffeurs de le faire pour lui. Il est ressorti lors du témoignage que chez S.G.T., les «CB» sont la propriété personnelle des chauffeurs qui les utilisent sur la route pour causer entre eux, pour briser l'ennui, pour obtenir de l'information sur les destinations, etc.

[20] L'employeur maintient que les gestes posés par le syndicat lors de sa campagne de recrutement contreviennent à l'alinéa 95d) du *Code* en ce qu'ils constituent de la sollicitation des employés sur les lieux de travail et pendant les heures de travail des employés. De plus, il soutient que certains employés n'avaient pas effectué eux-mêmes le versement de 5,00 \$ pour adhérer au syndicat.

[21] L'employeur signale que lorsque ses employés arrêtent à un relais, ils doivent néanmoins accomplir certaines tâches telles que faire l'inspection de l'équipement, le plein d'essence, etc. Le fait que les employés soient payés «au mille» et ne soient pas strictement «payés» durant leur temps d'arrêt ne change rien selon lui puisque l'exécution de certaines fonctions est sous-jacente au genre de travail rendu et comprise dans la rémunération totale. L'employeur soutient que les chauffeurs, même lorsqu'ils s'arrêtent pour prendre un repas ou pour se reposer, ont des responsabilités envers S.G.T. La sollicitation des employés lors de ces arrêts, que ce soit par voie de tracts ou autrement, constitue donc selon l'employeur une violation du *Code*.

[22] The employer also maintained that the use of CBs to ask employees to stop at the truck stops constituted solicitation prohibited under section 95(d) of the *Code*. According to the employer, the fact that they were at the truck stops where the drivers normally stopped is irrelevant. It is the circumstances that led the drivers to stop at the truck stops that must be considered. Moreover, employees were encouraged to stop at the truck stops in question. While drivers do not have specific timetables, the employer calculated the time required to complete certain trips, including the number of stops, and he argued that this data was an integral part of the working conditions.

[23] In the employer's view, the fact that the union had paid for employees' meals during stops at truck stops during the organizing campaign is contrary to the spirit of the letter of the *Code* and of the *Regulations* since it amounts to paying the \$5.00 membership fee for employees. The latter would therefore not have voluntarily expressed their wish to join the union, which is demonstrated by the personal payment of the \$5.00 fee by the employee.

[24] For its part, the union noted that the Board did not receive one letter or one complaint from employees alleging that they had been harassed by or had acted under pressure from the union. In addition to the fact that the employer should not have interfered in the matter of the union's representative character, the union also argued that the employer did not adduce any evidence showing that the expression of the employees' wishes had been interfered with in any way.

[25] As for the distribution of the pamphlets, the union submitted that Mr. Lefebvre had acted on his own initiative and without the union's prior authorization and that the union cannot be held responsible for any soliciting by employees, even if such conduct contravened the *Code*. In this case, the union argued that the distribution of the pamphlets was done outside the working hours of employees who are paid only for the distance travelled, and that Mr. Lefebvre did not do any soliciting on the employer's premises. In the union's view, the evidence did not establish any contact between Mr. Lefebvre and the drivers during the delivery of the pamphlets, which were left for the drivers so that they could read them on their own time. Lastly, the union argued that S.G.T. had not issued any directive to drivers on the use of their time during their

[22] L'employeur maintient également que l'utilisation des «CB» pour demander aux employés de s'arrêter aux relais constituait de la sollicitation interdite par l'alinéa 95d) du *Code*. Selon l'employeur, le fait qu'il s'agissait de relais où s'arrêtaient habituellement les chauffeurs n'est pas pertinent. Ce sont les circonstances qui ont amené les chauffeurs à s'arrêter aux relais qu'il faut examiner. Or les employés ont été invités à s'arrêter aux relais en question. Bien que les chauffeurs n'aient pas d'horaire précis, l'employeur a calculé le temps requis pour faire certains trajets, incluant le nombre d'arrêts requis, et a soutenu que ces données faisaient partie intrinsèque des conditions de travail.

[23] Selon l'employeur, le fait que le syndicat ait payé les repas des employés lors des arrêts aux relais durant la campagne de recrutement est contraire à l'esprit et à la lettre du *Code* et du *Règlement* puisque cela équivaut à payer les frais d'adhésion de 5,00 \$ pour les employés. Ces derniers n'auraient donc pas exprimé volontairement leur désir d'adhérer au syndicat qui se manifeste par le versement personnel par l'employé de la somme de 5,00 \$.

[24] Le syndicat a pour sa part noté que le Conseil n'avait reçu aucune lettre ou plainte de la part des employés alléguant qu'ils auraient été harcelés par le syndicat ou qu'ils auraient agi sous pression. Outre le fait que l'employeur n'a pas à s'immiscer dans la question de la représentativité du syndicat, ce dernier a de plus soutenu que l'employeur n'avait présenté aucun élément pouvant démontrer que l'expression de la volonté des employés ait pu être viciée de quelque façon que ce soit.

[25] En ce qui concerne la distribution des tracts, le syndicat a maintenu que M. Lefebvre avait agi de sa propre initiative et sans aucune autorisation préalable du syndicat, que ce dernier ne pouvait être tenu responsable de toute sollicitation exercée par des employés, et ce, même si une telle conduite était contraire au *Code*. En l'espèce, le syndicat a prétendu que la distribution des tracts avait été faite en dehors des heures de travail des employés qui ne sont payés que pour la distance parcourue et que M. Lefebvre n'avait fait aucune sollicitation sur les lieux de l'employeur. Selon le syndicat, la preuve n'a démontré aucun contact de la part de M. Lefebvre avec les chauffeurs lors de la livraison des tracts, lesquels avaient été laissés à la disposition des chauffeurs afin qu'ils puissent les lire pendant leur temps libre. Le

trips and that the drivers had flexibility with respect to their work schedules, their only obligation being to reach a particular location in a specified time.

[26] With respect to the use of CBs, the union argued that the organizers simply encouraged drivers to stop at a certain truck stop where they would probably have stopped regardless of the invitation. CBs were not used to solicit the employees and they are not work tools. They belong to the drivers. As for the meals, the union argued that there was no connection between the union paying for a meal and a driver paying the \$5.00 membership fee, and that it was not a trade-off between the union and the employee. The union paid for the meals of all S.G.T. drivers who stopped at the truck stop, even those who did not want to know anything about the union.

[27] In short, the employer complained that the union:

1. left pamphlets in trucks parked on the employer's premises;
2. asked drivers to use their CBs to contact each other while they were driving, which was during their working hours;
3. paid for drivers' meals, thereby cancelling out the payment by employees of their \$5.00 union membership fees.

[28] In the employer's opinion, the first two complaints violated section 95(d) of the *Canada Labour Code*, which provides the following:

95. No trade union or person acting on behalf of a trade union shall

...

(d) except with the consent of the employer of an employee, attempt, at an employee's place of employment during the working hours of the employee, to persuade the employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union; ...

syndicat a finalement soutenu que S.G.T. n'a émis aucune directive aux chauffeurs sur l'utilisation de leur temps durant leurs parcours et que ces derniers bénéficient d'une marge de manoeuvre en ce qui concerne leur horaire de travail, leur seule obligation consistant à se rendre à un endroit déterminé dans un délai déterminé.

[26] En ce qui concerne l'utilisation des «CB», le syndicat a prétendu que les organisateurs avaient simplement invité les chauffeurs à s'arrêter à un certain relais où ils se seraient tout probablement arrêtés indépendamment de l'invitation. Les «CB» n'ont pas servi à solliciter les employés et ils ne sont pas des outils de travail. Ils appartiennent aux chauffeurs personnellement. Concernant les repas payés, le syndicat a maintenu qu'il n'y avait aucun lien entre le paiement d'un repas par le syndicat et le paiement par le chauffeur du montant d'adhésion de 5,00 \$ et qu'il ne s'agissait pas d'un échange entre le syndicat et l'employé. Le syndicat a payé les repas à tous les chauffeurs de S.G.T. qui se sont arrêtés au relais, même ceux qui ne voulaient rien savoir du syndicat.

[27] En résumé, l'employeur reproche au syndicat :

1. d'avoir laissé des tracts publicitaires sur les camions stationnés sur les lieux de l'employeur;
2. d'avoir demandé aux chauffeurs d'utiliser leurs «CB» pour s'interpeller les uns les autres alors qu'ils étaient en route, et donc pendant leurs heures de travail;
3. d'avoir payé les repas des chauffeurs, annulant ainsi le paiement par les employés de leurs frais d'adhésion de 5,00 \$.

[28] Les deux premiers agissements reprochés au syndicat par l'employeur contreviendraient selon lui à l'alinéa 95d) du *Code canadien du travail*, qui prévoit ce qui suit:

95. Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte:

...

d) sans consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un employé et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat;



[29] The Board has ruled on section 95(d) of the *Code* on numerous occasions, as well as actions that constitute a violation of this provision. According to the interpretation accepted by the Board and by other labour relations boards in Canada with respect to similar provisions, section 95(d) does not prohibit employees who are union members from soliciting at the work place provided that these activities take place outside working hours. In *Bell Canada*, August 22, 1975 (LD 19), the Board commented as follows:

The Board finds that the crucial issue in the instant case is whether Bell Canada can prevent its employees from soliciting membership in a trade union and distributing union literature on company premises by making such behaviour subject to disciplinary action, when these activities take place outside the working hours of the employees involved. The Board finds that Bell Canada may not do so without violating the provisions of the *Canada Labour Code (Part V [now Part I] - Industrial Relations)*, and particularly the provisions of Sections 184(1)(a) and 184(3)(b) of the *Code*.

Section 110(1) of the *Canada Labour Code* guarantees to employees the right to join the trade union of their choice and "to participate in its lawful activities". The basic freedoms thus protected include the right to distribute or otherwise disseminate and receive information about a trade union and its activities and the right to sign a membership card, **provided these activities do not take place during the working hours of the employees involved**. An employer may not without **compelling business reasons**, prohibit employees from exercising these rights on company premises. ...

(page 2; emphasis added)

[30] Thus, if the employer cannot prevent employees from soliciting union membership on the employer's premises outside their working hours without violating section 94 of the *Code*, it follows that employees can exercise their right to disseminate information without violating section 95(d), provided that they exercise that right outside the working hours of the employees concerned. Accordingly, Mr. Lefebvre's distribution of pamphlets at the work place - a distribution that did not affect the employer's business in any way - is not in the instant case a violation of section 95(d) of the *Code*, even if it had been sponsored by the union, which is clearly not the case.

[29] Le Conseil s'est prononcé à maintes reprises sur l'interprétation de l'alinéa 95d) du *Code* et sur les actions qui constituent une violation de cette disposition. Selon l'interprétation retenue par le Conseil et par d'autres conseils de relations du travail du Canada relativement à des dispositions similaires, l'alinéa 95d) n'interdit pas à des employés membres d'un syndicat de solliciter d'autres employés sur les lieux de travail dans la mesure où ces activités de sollicitation se déroulent en dehors des heures de travail. Dans *Bell Canada*, 22 août 1975 (LD 19), le Conseil s'exprimait comme suit:

Le Conseil juge que la question cruciale dans la présente affaire consiste à se demander si Bell Canada peut empêcher ses employés de solliciter des adhésions syndicales et de distribuer du matériel sur le syndicat dans les locaux de la compagnie en rendant de telles actions passibles d'une mesure disciplinaire, quand ces activités se déroulent en dehors des heures de travail des employés concernés. Le Conseil juge que Bell Canada ne peut agir de la sorte sans violer les dispositions du *Code canadien du travail (Partie V [maintenant Partie I] - Relations du travail)*, et particulièrement les dispositions des alinéas 184(1)a) et 184(3)b) du *Code*.

Le paragraphe 110(1) du *Code canadien du travail* garantit aux employés le droit d'adhérer au syndicat de leur choix et de «participer à ses activités légales». Les libertés fondamentales ainsi protégées comprennent le droit de distribuer ou de disséminer de quelque autre façon et de recevoir de l'information sur un syndicat et ses activités ainsi que le droit de signer une carte d'adhésion, **à condition que de telles activités ne se déroulent pas pendant les heures de travail des employés concernés**. L'employeur ne peut pas sans **motif impérieux lié au service**, empêcher les employés d'exercer de tels droits dans les locaux de la compagnie ...

(page 2; traduction; c'est nous qui soulignons)

[30] Ainsi, si l'employeur ne peut empêcher les employés de solliciter des adhésions syndicales dans ses locaux en dehors de leurs heures de travail sans violer l'article 94 du *Code*, il s'ensuit que les employés peuvent exercer leur droit de disséminer de l'information sans contrevenir à l'alinéa 95d), dans la mesure où ils exercent ce droit en dehors des heures de travail des employés concernés. C'est donc dire que la distribution de tracts qui a été faite sur les lieux de travail par M. Lefebvre, distribution qui a été faite sans affecter d'aucune façon les services de l'employeur, n'est pas en l'espèce une violation de l'alinéa 95d) du *Code*, et ceci, même si elle avait été commanditée par le syndicat, ce qui n'est clairement pas le cas.

[31] The employer argued that the stops made by drivers and their waiting time before and after their departure are calculated in for the purposes of determining their overall compensation and must therefore be considered by the Board as working hours within the meaning of section 95(d) of the *Code*. The Board does not subscribe to this interpretation. In *The Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd., Manager*, [1982] OLRB Rep. Dec. 1767, the Ontario Labour Relations Board (OLRB), which was interpreting section 71 of the *Labour Relations Code*, R.S.O. 1980, c. 228, a provision with the same purpose as section 95(d) of the *Code*, gave the following meaning to the expression "working hours":

... Labour boards have consistently interpreted the phrase "working hours" to refer only to the period of time during which an employee is required to undertake his duties and responsibilities. Therefore the section does not apply to those periods of time an employee is on company property before shift, during coffee break, during lunch break, or after shift. This is so even if the employee is paid for such time, otherwise an employer could prevent the exercise of statutory activity by the simple expedient of a money payment. ...

(page 1777; emphasis added)

[32] The Board subscribes to this interpretation. The drivers' break time, which the employer considers as paid time, therefore does not constitute "working hours" covered by the prohibition set out in section 95(d) of the *Code*. In *Big Wheels Transport & Leasing Ltd.* (1990), 82 di 168; and 15 CLRBR (2d) 45 (CLRBR no. 825), pages 174; and 50, the Board stated that the expression "outside working hours" covered, among others, meal and coffee breaks and also raised the possibility that this expression could cover the waiting time of owner-operators at the terminal given that their compensation was based on the load transported and not the length of the trip.

[33] In the instant case, the Board is of the opinion that the stops that the drivers decide to take during their trips, whether to fill up with gas, to get some rest, or for whatever other reason, do not constitute "working hours" within the meaning of section 95(d) of the *Code*.

[31] L'employeur a prétendu que les arrêts que font les chauffeurs et leur temps d'attente avant et après leur départ sont calculés pour les fins de l'établissement de leur rémunération globale et doivent donc être considérés par le Conseil comme étant des heures de travail au sens de l'alinéa 95d) du *Code*. Le Conseil ne partage pas cette interprétation. Dans *The Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd., Manager*, [1982] OLRB Rep. Dec. 1767, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO), qui interprétait l'article 71 de la *Loi sur les relations du travail*, L.R.O. 1980, c. 228, une disposition ayant le même objet que l'alinéa 95d) du *Code*, a donné à l'expression «heures de travail» le sens suivant:

... Les conseils des relations du travail ont toujours interprété l'expression «heures de travail» de façon à ne renvoyer qu'à la période pendant laquelle un employé est tenu de s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Par conséquent, cet article ne s'applique pas aux périodes où l'employé se trouve sur la propriété de la compagnie avant le quart de travail, durant la pause-café et pendant les pauses-repas, ou après le quart de travail. Il en est ainsi même si l'employé est rémunéré pour ce temps, sinon l'employeur pourrait empêcher l'exercice d'une activité prévue par la loi en recourant à la simple mesure de circonstance qu'est le paiement d'une somme d'argent ...

(page 1777; traduction; c'est nous qui soulignons)

[32] Le Conseil endosse cette interprétation. Le temps d'arrêt des chauffeurs, que l'employeur considère comme du temps rémunéré, ne constitue donc pas des «heures de travail» visées par l'interdiction énoncée à l'alinéa 95d) du *Code*. Dans *Big Wheels Transport & Leasing Ltd.* (1990), 82 di 168; et 15 CLRBR (2d) 45 (CCRT n° 825), pages 174; et 50, le Conseil exprimait l'avis que l'expression «dehors des heures de travail» visait, entre autres, l'heure du repas et la pause-café et a également soulevé la possibilité que cette expression puisse couvrir le temps d'attente des propriétaires-exploitants au terminus, étant donné que leur rémunération leur était versée en fonction du chargement transporté et non en fonction de la durée du voyage.

[33] En l'espèce, le Conseil est d'avis que les temps d'arrêt que les chauffeurs décident de prendre au cours de leurs voyages, que ce soit pour faire le plein d'essence, pour prendre un repos ou pour quelque autre raison, ne constituent pas des «heures de travail» au sens de l'alinéa 95d) du *Code*.

[34] With respect to the CB communications between the drivers, we must consider three different concepts, all dictated by section 95(d), namely "place of employment," "during working hours" and to "attempt ... to persuade the employee to become ... a member of a trade union."

[35] To begin, while we realize that the trucks on the road are the "place of employment" of the drivers who drive them, this place of employment is far removed from the concept of "place of employment" contemplated by the *Code*; the latter concept refers rather to the traditional site where employees work together, a location that is very conducive to union activities. In these traditional places of employment, it is customary to allow employers to refuse access to union representatives who are not the employer's employees. However, the employer cannot prohibit its own employees from soliciting union membership at said places of employment outside normal working hours.

[36] The concept of "during working hours," in its traditional meaning, refers to the shift of an employee working in a traditional place of employment. Labour relations boards have always excluded meal and coffee breaks. In the instant case, while the drivers' working hours are not in keeping with the traditional concept of that expression, it would be difficult for us to conclude that the CB communications in question were carried out outside working hours. Indeed, it is clear from the evidence that these communications took place while the drivers were driving their trucks, making their deliveries for the employer. However, the evidence also established that the CBs belonged to the drivers and that drivers normally use them on the road to communicate socially, to provide and obtain timely information, and so forth. Such use, which does not affect the work, was never prohibited nor commented on by the employer prior to this complaint.

[37] The concept of "attempt ... to persuade the employee to become ... a member of a trade union" requires us to consider what types of activities may be covered. In the instant case, the union's conduct of which the employer is complaining relates to conversations on the drivers' CBs. The evidence established that Mr. André Paquin, the principal

[34] En ce qui concerne les communications par «CB» entre les chauffeurs, cela nous amène à examiner trois notions différentes, toutes dictées par l'alinéa 95d), c'est-à-dire «lieu de travail», «pendant les heures de travail» et «tenter de l'amener à adhérer ... à un syndicat».

[35] D'entrée de jeu, nous constatons que, bien que les camions en marche soient le «lieu de travail» des chauffeurs qui les conduisent, ce lieu de travail est loin de la notion «lieu de travail» contemplée par le *Code*, qui vise plutôt l'endroit classique où les employés travaillent ensemble et constituant un endroit très propice aux activités syndicales. Dans ces lieux de travail classiques, il est coutumier de permettre aux employeurs de refuser l'accès aux représentants syndicaux qui ne sont pas des employés de l'employeur. Toutefois, l'employeur ne peut empêcher ses propres employés de faire du recrutement syndical sur ces mêmes lieux de travail hors des heures normales de travail.

[36] La notion «pendant les heures de travail», selon son traitement classique, vise un quart de travail d'un employé oeuvrant dans un lieu de travail classique. Les tribunaux de relations du travail en ont toujours exclu les périodes de repas et les pauses. En l'espèce, bien que les heures de travail des chauffeurs ne suivent pas la notion classique que l'on s'en fait, il nous serait difficile de conclure que les communications par «CB» en question ont été effectuées à l'extérieur des heures de travail. En effet, il est clair selon la preuve que ces communications ont eu lieu alors que les chauffeurs conduisaient leurs camions dans l'accomplissement de leurs livraisons pour l'employeur. Toutefois, la preuve a aussi établi que les «CB» étaient la propriété individuelle de chacun des chauffeurs qui en avaient et que ceux-ci les utilisaient normalement sur la route pour communiquer socialement, pour donner et obtenir des informations ponctuelles, etc. Cette utilisation, qui n'a aucun impact sur le travail, n'a jamais été ni interdite ni commentée par l'employeur avant la présente plainte.

[37] La notion «tenter de l'amener à adhérer ... à un syndicat» nous fait réfléchir à quels comportements peuvent bien être ciblés par cette notion. En l'espèce, le comportement que l'employeur reproche au syndicat se rapporte aux conversations entretenues sur les «CB» des camionneurs. La preuve a établi que M. André Paquin, le principal agent responsable de la campagne



organizer of the unionization campaign at the employer's company, tried to speak with S.G.T. drivers using his own CB but that it was not working. He then asked S.G.T. drivers with whom he had been able to communicate to use their own CBs to invite other S.G.T. drivers "to get off at the 730, we want to talk to you." The evidence is clear that the purpose of the CB conversations was to invite drivers to stop at the truck stops so that they could talk about the union. CBs were not used for any other attempt at persuasion. It was at the truck stops that the union representative talked union business with those drivers who were willing to sit at his table and it was there that the union tried to get membership cards signed. Thus, the question is whether the *Code* is trying to cover any conversation that directly or indirectly could be considered as an "attempt ... to persuade the employee to become ... a member of a trade union." We are not of that opinion. We believe that the only conversations covered by section 95(d) are those where the "attempt to persuade" is direct. In the instant case, those conversations took place at the truck stop during the employees' lunch breaks. Moreover, the fact that the drivers own their own CBs and use them during both their working hours and their breaks, without affecting production, supports the finding that the conversations in question are not covered by the *Code*.

[38] Accordingly, the Board finds that the CB conversations do not constitute a violation by the union of section 95(d) of the *Code*.

[39] The third action alleged against the union, namely that paying for the meals of certain drivers cancelled out, in the employer's opinion, the \$5.00 membership fee paid by employees and contravened the requirements of section 24 of the *1992 Canada Labour Relations Board Regulations* (the *Regulations*):

24. In any application relating to bargaining rights, the Board may accept as evidence of membership in a trade union evidence that a person

(a) has signed an application for membership in the trade union; and

(b) has paid at least five dollars to the trade union for or within the six-month period immediately before the date on which the application was filed.

de syndicalisation chez l'employeur, a tenté lui-même de parler aux chauffeurs de S.G.T. avec son propre «CB», mais que celui-ci ne fonctionnait pas. Il a alors demandé aux chauffeurs de S.G.T. à qui il réussissait à parler d'utiliser leurs propres «CB» pour inviter les autres chauffeurs de S.G.T. à «sortir au 730, on veut vous parler». La preuve est claire que la teneur des conversations par «CB» invitait les chauffeurs à s'arrêter au relais pour qu'on leur parle syndicat. Aucune autre tentative de persuasion n'a été faite par «CB». C'est au relais que le représentant syndical parlait syndicat avec les camionneurs qui daignaient s'asseoir à sa table et c'est là surtout où le syndicat tentait de faire signer des cartes d'adhésion. Alors, il faut se demander si le *Code* cherche à viser toute conversation qui de près ou de loin, directement ou indirectement, pourrait être considérée comme liée à «tenter d'amener un employé à adhérer ... à un syndicat». Nous ne sommes pas de cet avis. Nous croyons que les seules parties de conversation visées par l'alinéa 95d) sont celles où l'élément «tentative de persuasion» est direct. En l'espèce, ces conversations se sont passées au relais à l'heure du lunch des employés. Qui plus est, le fait que les chauffeurs sont propriétaires de leur propre «CB» et s'en servent indifféremment au cours des heures de travail comme durant leurs pauses, sans avoir aucun impact sur la production, renforce la conclusion que ces conversations ne peuvent être visées par le *Code*.

[38] Alors le Conseil conclut que les conversations par «CB» ne constituent pas une violation à l'alinéa 95d) du *Code* par le syndicat.

[39] Le troisième geste reproché au syndicat, soit le fait d'avoir payé des repas à certains chauffeurs, aurait eu comme effet, selon l'employeur, d'annuler les frais d'adhésion de 5,00 \$ déboursés par les employés et de contrevenir aux exigences énoncées à l'article 24 du *Règlement de 1992, concernant le Conseil canadien des relations du travail* (le *Règlement*):

24. Pour toute demande concernant les droits de négociation, le Conseil peut accepter comme preuve d'adhésion d'une personne à un syndicat:

a) la signature par elle d'une demande d'adhésion au syndicat;

b) le versement par elle d'au moins cinq dollars, effectué à l'égard ou cours de la période de six mois qui précède la date de dépôt de la demande.

[40] The Board has ruled on numerous occasions on the strict application of this essential requirement that the union must meet as part of an application for certification. (See *Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited* (1993), 91 di 130; and 93 CLLC 16,023 (CLRB no. 999); *Radio CHNC Limitée, New Carlisle, Quebec* (1985), 63 di 26; 12 CLRBR (NS) 112; and 86 CLLC 16,009 (CLRB no. 537); and *Air West Airlines Ltd. (Air West Operations Ltd.)* (1980), 39 di 56; and [1980] 2 Can LRBR 197 (CLRB no. 231).)

[41] In the instant case, the Board must determine whether the fact that the union paid for the meals of some employees neutralized the \$5.00 membership fee that the employees paid themselves. A similar situation was considered by the OLRB in *Johnson Controls Ltd.* (1990), 8 CLRBR (2d) 198, in which the evidence revealed that the union had paid for the lunches of certain employees during its organizing campaign and had distributed to employees T-shirts, buttons, lighters, caps, etc. The union had even loaned money to an employee who was short of cigarettes at a union meeting so that she could purchase some. The OLRB ruled that the union's actions fell in the category of "marketing" activities:

27. In the Board's opinion, the allegations are more properly characterized, not as a "non-pay", but as an "inducement" to join the union. In that sense, the prospect of "merchandise" (to use respondents counsel's term) is a "lure" enticing persons to join the union, in contrast to a "threat" made to compel a person to become a union member. On that basis, allegations of "inducing memberships" must be made in a timely fashion and are subject to the usual strictures contained in Section 72 of the Board's Rules of Procedure. In the instant case, the Board need not determine whether the allegations are timely in the circumstances as the Board has concluded that the allegations should be dismissed on their merits in any event.

28. The concept of an "inducement" to join a union is not new to the Board. In the context of "two-tier" initiation fees, the Board's approach is to differentiate between "salesmanship" and "fundamental misrepresentation, coercion and intimidation". As noted in *Leon's Furniture, supra*, "the reduced payment before certification has been viewed by the Board as a borderline tactic which has sometimes crossed the line of acceptability". The Board determines each case on the specific facts but considers the remarks themselves, the

[40] Le Conseil s'est prononcé à plusieurs reprises sur l'application stricte que reçoit cette condition primordiale que doit rencontrer le syndicat à l'appui d'une demande d'accréditation. (Voir *Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited* (1993), 91 di 130; et 93 CLLC 16,023 (CCRT n° 999); *Radio CHNC Limitée, New Carlisle (Québec)* (1985), 63 di 26; 12 CLRBR (NS) 112; et 86 CLLC 16,009 (CCRT n° 537); et *Air West Airlines Ltd. (Air West Operations Ltd.)* (1980), 39 di 56; et [1980] 2 Can LRBR 197 (CCRT n° 231).)

[41] En l'espèce, le Conseil doit déterminer si le fait que le syndicat ait payé le repas à certains employés a eu pour effet de neutraliser le paiement du 5,00 \$ que les employés ont fait personnellement. Une situation semblable a été examinée par la CRTO dans *Johnson Controls Ltd.* (1990), 8 CLRBR (2d) 198, alors que la preuve avait démontré que le syndicat avait payé des déjeuners à certains employés lors de sa campagne de recrutement et avait distribué aux employés des t-shirts, des macarons, des briquets, des casquettes, etc. Il avait même prêté une somme d'argent à une employée qui avait manqué de cigarettes lors d'une réunion avec le syndicat, pour lui permettre de s'en acheter. La CRTO a jugé que les gestes du syndicat se caractérisaient comme du «marketing».

27. De l'avis de la Commission, les allégations peuvent davantage être caractérisées d'«incitatif» pour adhérer au syndicat que de «non-paiement» des droits d'adhésion. Ainsi, la «marchandise» (pour employer le terme utilisé par l'avocat de l'intimé) est un «appât» pour inciter les personnes à adhérer au syndicat par opposition à une «menace» pour les obliger à y adhérer. Selon cette interprétation, les allégations selon lesquelles le syndicat avait eu recours à des «incitatifs» pour recruter des membres doivent être faites en temps opportun et doivent respecter les restrictions habituelles énoncées à l'article 72 des Règles de procédure de la Commission. En l'espèce, la Commission n'a pas à déterminer si les allégations ont été faites en temps opportun puisqu'elle a conclu de toute façon qu'elles devaient être rejetées sur le fond.

28. La notion d'«incitation» à adhérer à un syndicat n'est pas nouvelle pour la Commission. Dans le contexte de droits d'adhésion à deux paliers, la Commission a pour habitude de faire une distinction entre l'«art de vendre» et «la représentation erronée, la coercition et l'intimidation». Comme il est indiqué dans *Leon's Furniture, précitée*, «la Commission a par le passé jugé qu'une diminution des droits d'adhésion avant l'accréditation est une tactique qui se situe parfois à la limite de l'acceptable». Chaque affaire est tranchée à

context in which they were made, the speaker, etc.: see *Leon's Furniture* and the cases cited therein.

29. The distinction between salesmanship and fundamental misrepresentation is echoed in *Vogue Brassière Inc. supra*. In that case, the Board found that the possibility of purchasing the employee's car or finding a job for her boyfriend were not made conditional on the person signing a membership card. The organizer's conduct did not exceed the bounds of acceptable salesmanship. The Board concluded that the individual voluntarily signed an application for membership "fully aware of all the material facts and what it was that she was doing". The Board's analytical approach is useful to set out here:

"7. The issues raised by the employer's charges bring into play two fundamental principles with respect to Board certification. The Board has many times emphasized that it requires the highest standards of integrity from individuals engaged in trade union organizing, particularly in view of the 'hearsay' nature of the evidence upon which the Board must rely. On the other hand, the whole basis for the Board's acceptance of hearsay evidence in this regard is to provide objective and confidential evidence of employees' wishes, without the necessity of a full investigation into the thought process of every employee in each case. The Board must continue to supervise the organizing process carefully. However, the Board has, given the nature of that process, been reluctant to impose unrealistic standards on organizers with respect to styles or degrees of 'salesmanship'. The test which the Board has developed has most recently been set out and considered in the case of *Leon's Furniture*, [1982] OLRB Rep. March 404, where the Board noted, at paragraph 11:

'The Board has drawn the line of regulation between salesmanship and improper conduct at fundamental misrepresentation, coercion and intimidation.'

Beyond that line, the Board recognizes that an employee's decision ultimately to sign a card can be the product of a number of factors, and the Board is not prepared to engage, as a general rule, in *ex post facto* analyses of what it was specifically that motivated the employee to sign in each particular case. (Compare *Baltimore Aircoil* [1982] OLRB Rep. October 1387.) In the absence of conduct that crosses the bounds of acceptable salesmanship, in other words, the card which the employee has signed is allowed to speak for itself."

30. The tolerance by the Board for "salesmanship" is reflected as well in the "hands-off" approach which the Board adopts in connection with electioneering and campaigns unless it may be concluded that a "reasonable" voter was misled: see, for example, *McMaster University and Graduate Assistants Assn.*, [1979] OLRB Rep. July 685; *Stauffer-Dobbie*

partir des faits particuliers, mais la Commission tient compte des commentaires formulés, du contexte dans lequel ils ont été formulés, de la personne qui les a formulés, ainsi de suite: voir *Leon's Furniture* et les affaires qui y sont citées.

29. La distinction entre l'art de vendre et la représentation erronée est reprise dans *Vogue Brassière Inc.*, précitée, où la Commission a conclu que l'achat de la voiture d'une employée ou l'obtention d'un emploi pour son petit ami n'étaient pas subordonnés à la signature d'une carte d'adhésion. Les actions de l'organisateur n'ont pas dépassé les bornes de l'acceptable en matière d'art de vendre. La Commission a conclu que l'employée avait volontairement accepté de signer une demande d'adhésion «en toute connaissance de cause et de tous les faits pertinents». Il y a lieu de reproduire ci-dessous l'analyse de la Commission:

«7. Les questions soulevées par les accusations de l'employeur font intervenir deux principes fondamentaux concernant la demande d'accréditation présentée à la Commission. À de nombreuses reprises par le passé, cette dernière a souligné qu'elle exigeait la plus grande intégrité de la part des organisateurs syndicaux compte tenu plus particulièrement de la preuve par «oui-dire» sur laquelle elle doit se fonder. En revanche, si la Commission accepte une preuve par oui-dire à cet égard, c'est essentiellement pour obtenir une preuve objective et confidentielle de la volonté des employés sans avoir à mener une enquête approfondie pour connaître le cheminement de pensée de chaque employé dans chaque cas. La Commission doit continuer de surveiller attentivement le processus de syndicalisation. Toutefois, elle fixe des normes aux organisateurs quant aux styles «de vente» ou aux pressions qui peuvent être exercées à cet égard. Le critère établi par la Commission a récemment été exposé et examiné dans *Leon's Furniture*, [1982] OLRB Rep. March 404, où la Commission a fait remarquer ce qui suit au paragraphe 11:

«La Commission a tiré la ligne de la réglementation entre l'art de vendre et les agissements inacceptables à la représentation erronée, la coercition et l'intimidation.»

Au-delà de cette limite, la Commission reconnaît que la décision d'un employé de signer finalement une carte d'adhésion repose sur un certain nombre de facteurs, et elle n'est pas disposée, en règle générale, à se lancer dans des analyses *a posteriori* de ce qui a précisément incité tel ou tel employé à signer la carte. (À comparer avec *Baltimore Aircoil*, [1982] OLRB Rep. Oct. 1387.) Autrement dit, en l'absence d'agissements qui dépassent les limites de l'acceptable en matière d'art de vendre, la carte que l'employé a signée est tout ce qu'il y a de plus clair.»

30. La tolérance de la Commission en matière «d'art de vendre» est évidente également dans l'attitude de «laisser-faire» qu'elle adopte en ce qui concerne la propagande électorale et les campagnes de recrutement à moins de pouvoir conclure qu'un électeur «raisonnable» a été induit en erreur: voir, par exemple, *McMaster University and Graduate Assistants Assn.*,



*Manufacturing Co. and T.W.U.A.* (1959), 59 CLLC 18,147 (Ont. L.R.B.); *Robertson-Yates Corp. and L.I.U.N.A., Local 837*, [1978] OLRB Rep. Jan. 30; *Indusmin Ltd. and E.C.W.U.*, [1982] OLRB Rep. Nov. 1641; *Allied Signal Automotive, supra*.

31. The Board considers that a similar approach is appropriate in the context of "inducements" (as distinct from intimidation or coercion). The Board must proceed on a case-by-case basis in the context of the specific circumstances. However, in deciding whether the impugned conduct crosses the boundary of acceptability, the Board must be cognizant of the realities of an organizational drive. A certification campaign depends for its success on the ability of union organizers to persuade employees to become members. Means of persuasion include meetings to discuss the advantages of unionization, the distribution of leaflets and personal contacts by in-plant organizers with their fellow employees. Visible demonstrations of support for the union through the wearing of pins and buttons are commonplace in campaigns and serve as a graphic indication of the level of that support amongst employees. The Board should be chary of circumscribing the use of such propaganda tools.

32. In the instant case, the union widely distributed hats, T-shirts, pens, lighters, pins and buttons emblazoned with the CAW logo. Members of the organizing committee received sweatshirts. The giving out of the items was not conditional on signing a card. The value involved was modest. In the circumstances, it could not legitimately be said that a reasonable employee would have been induced to join the union in order to receive a CAW T-shirt, for example. The close nexus between the items distributed and the campaign is clearly evident in the prominence of the CAW logo on the items and the refusal of S. McKibbin's request for a T-shirt because he would not agree to wear the shirt to the plant.

33. The Board is not here establishing the outer parameters of acceptability. In determining whether the union's conduct crosses the line of acceptable "propaganda" into the outright "buying of memberships" referred to in passing in *Calvano Lumber & Trim Co., supra*, the Board would consider such factors as whether the distribution of the articles was conditional upon signing a membership card, whether the value of the goods was excessive and whether the nexus between the items and the union's campaign was close so that their "propaganda value" to the organizing drive was clear. The Board does not characterize the union's conduct in handing out the various articles in the instant case as crossing that boundary. As well, the Board does not regard it as objectionable that the union picked up the tab for coffee and breakfast for the organizing committee and the occasional employee who attended the informal committee meetings to ask questions of the union

[1979] OLRB Rep. July 685; *Stauffer-Dobbie Manufacturing Co. and T.W.U.A.* (1959), 59 CLLC 18,147 (C.R.T.O.); *Robertson-Yates Corp. and L.I.U.N.A., Local 837*, [1978] OLRB Rep. Jan. 30; *Indusmin Ltd. and E.C.W.U.*, [1982] OLRB Rep. Nov. 1641; *Allied Signal Automotive, précitée*.

31. La Commission estime qu'il faut adopter une approche semblable relativement aux «incitations» (distinctes de l'intimidation ou de la coercition). Elle doit examiner chaque cas individuellement en tenant compte des circonstances particulières de chacun. Toutefois, en déterminant si les agissements reprochés dépassent la limite de l'acceptable, elle doit être au courant des réalités d'une campagne de syndicalisation. Le succès des campagnes d'accréditation dépend de la capacité des organisateurs syndicaux de convaincre les employés d'adhérer au syndicat. Les moyens employés comprennent l'organisation de réunions pour discuter des avantages de la syndicalisation, la distribution de dépliants et les contacts personnels entre les organisateurs et leurs collègues. Les manifestations visibles de l'appui accordé au syndicat par le port d'épinglettes et de macarons sont fréquentes dans ce genre de campagnes, et elles sont révélatrices du degré d'appui des employés. La Commission doit se garder d'essayer de limiter l'utilisation de tels outils de propagande.

32. En l'espèce, le syndicat a eu largement recours à la distribution de chapeaux, de t-shirts, de stylos, de briquets, d'épinglettes et de macarons arborant le logo des TCA. Les membres du comité organisateur ont reçu des sweat-shirts. La remise des articles n'était pas subordonnée à la signature d'une carte d'adhésion. Leur valeur pécuniaire était minime. Dans les circonstances, on ne peut pas logiquement affirmer qu'un employé raisonnable aurait adhéré au syndicat pour obtenir un t-shirt des TCA. Le lien étroit entre les articles distribués et la campagne est clairement évident du fait de la prééminence du logo des TCA sur les articles et le refus de remettre un t-shirt à M. S. McKibbin parce qu'il refusait de le porter au travail.

33. La Commission n'établit pas, en l'espèce, les paramètres de l'acceptabilité. En déterminant si les agissements du syndicat dépassent les limites de la «propagande» acceptable et peuvent être carrément qualifiés «d'achat de membres» comme cela a été dit en passant dans *Calvano Lumber & Trim Co., précitée*, la Commission tiendra compte de facteurs tels que la question de savoir si la distribution des articles était subordonnée à la signature d'une carte de membre, si la valeur des biens était excessive et s'il existait un lien étroit entre les articles et la campagne de syndicalisation au point où leur «valeur de propagande» aux fins de la campagne de syndicalisation était évidente. La Commission ne croit pas, en l'espèce, que le syndicat a franchi cette limite en distribuant divers articles. En outre, elle ne voit rien de répréhensible au fait que le syndicat ait payé le café et le petit déjeuner aux membres du comité organisateur et aux quelques employés qui ont assisté aux réunions

officials. Again, the Board is not here demarcating the outer limits of propriety where the union provides what might generically be referred to as "hospitality".

34. The level of membership support would entitle the applicant to automatic certification unless the Board exercised its discretion under s. 7(2) to direct that a representation vote be taken. For the reasons given, the Board does not view the membership evidence as "under a cloud" so as to require the confirmation of a representation vote.

(pages 208-211; emphasis added)

[42] The Board agrees with the OLRB's reasoning and considers it is applicable in the instant case. It was not shown at the hearing that the union's actions could be deemed to be harassment, coercion or intimidation; paying for the meals of a few employees, whether or not they decided to become union members, constitutes at most "salesmanship" by the union. The Board is of the view that the personal payment by the drivers of the \$5.00 membership fee represents a real financial commitment on their part and reflects their wish to support the union in its organizing campaign. It follows that the membership evidence provided by the union, other than that previously dismissed by the Board in its letter of April 24, 1998, complied with section 24 of the *Regulations* and was not invalidated by the union's actions.

[43] The Board therefore found on July 20, 1998 that the union's conduct did not violate section 95(d) of the *Code* nor did it undermine the integrity of the membership evidence.

#### Union Complaint Alleging Violation of Section 94

[44] The allegations of unlawful interference in the union campaign pertain mainly to the distribution by the employer of three documents: a letter dated February 12, 1997 from the employer's Vice-President sent to the President of the applicant union regarding the confidentiality of personal information on S.G.T. employees; a memorandum from Ms. Suzanne Coderre to all drivers, dated February 12, 1997; and a document entitled "Un mot de notre président à tous nos associés"

officieuses du comité pour poser des questions aux dirigeants syndicaux. De plus, la Commission ne définit pas en l'espèce les limites de l'acceptable lorsque le syndicat fait ce qu'on pourrait généralement appeler de la «représentation».

34. Du fait du nombre d'adhésions recueillies, le requérant pourrait être accrédité d'office à moins que la Commission n'exerce le pouvoir discrétionnaire qui lui est dévolu en vertu du paragraphe 7(2) d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. Pour tous ces motifs, la Commission ne trouve pas que la preuve d'adhésion est à ce point «douteuse» qu'il faille exiger la tenue d'un scrutin de représentation.

(pages 208-211; traduction; c'est nous qui soulignons)

[42] Le Conseil est d'accord avec le raisonnement de la CRTO et juge qu'il est applicable dans la présente affaire. Il n'a pas été démontré lors de l'audience que les gestes du syndicat pouvaient être considérés comme étant du harcèlement, de la coercition, ou de l'intimidation; le paiement du repas de quelques employés, qu'ils aient décidé d'adhérer ou non au syndicat, constitue tout au plus du «sens de la vente» de la part du syndicat. Le Conseil estime que le paiement par les chauffeurs personnellement de la somme de 5,00 \$ représente un engagement financier réel de leur part et reflète leur volonté d'appuyer le syndicat dans sa campagne de recrutement. Il s'ensuit que les preuves d'adhésion syndicale fournies par le syndicat, autres que celles que le Conseil a préalablement rejetées dans sa lettre du 24 avril 1998, étaient conformes à l'article 24 du *Règlement* et qu'elles n'ont pas été viciées par les actions du syndicat.

[43] Le Conseil a donc conclu le 20 juillet 1998 que les comportements reprochés au syndicat ne constituaient pas une violation à l'alinéa 95d) du *Code* ni n'avaient eu pour effet de porter atteinte à l'intégrité de la preuve d'adhésion syndicale.

#### Plainte du syndicat alléguant violation de l'article 94

[44] Les allégations d'ingérence illégale de la part de l'employeur dans la campagne syndicale reposent essentiellement sur la distribution par l'employeur de trois documents: une lettre en date du 12 février 1997 de la vice-présidente de l'employeur adressée au Président du syndicat requérant, au sujet de la confidentialité des renseignements personnels sur les employés de S.G.T.; une note de service de Suzanne Coderre à tous les chauffeurs en date du 12 février

(A Word from Our President to All Employees), dated April 1997 (the latter is reproduced below in its entirety).

A WORD FROM OUR PRESIDENT  
TO  
ALL EMPLOYEES

April 1997

As you know, we are living in difficult times. I am trying to meet the demands of our customers, who are not only our customers but also those on whom you depend to support your families. You may be experiencing some financial difficulties, but remember, the times are also hard for our President of SGT 2000 Inc.

For those who may not be aware, the TEAMSTERS union is currently campaigning. Do not be misled by material like their communiqué of April 1997. They are calling you humiliating names and they are telling you:

- that you are worthless
- that you are working for a child-care centre
- that you are infants

Of course these statements are hurtful and attack your reputation and your family.

Don't forget that if tomorrow the TEAMSTERS union becomes your representative and your official spokesperson, all present and future direct relations between us will end; have you considered that... You are closing the door on all future opportunities.

The union has no decision-making power on behalf of SGT 2000 Inc. - where does that leave you? You need to think hard before making your decision. Look at what is happening around you; how many people are looking for work?

A union cannot create jobs; instead, ask yourself why it is you think you would be better represented? The only thing they are interested in is the money that they will collect from your pay cheques.

If you refer to their April memo, the TEAMSTERS are telling you "to join the Teamsters Quebec to obtain conditions..." What conditions are they talking about? The only thing for sure is that you will have to pay monthly dues to people you do not know and who will be able to use that money as they see fit without you knowing what they are doing with it.

Do you not already have enough deductions from your pay cheques every week? All this money is deducted directly from your pay without you having any idea how it is spent! Are you prepared to let the TEAMSTERS do the same thing?

1997; et un document intitulé «Un mot de notre président à tous nos associés» daté du mois d'avril 1997 (ce dernier est reproduit intégralement).

UN MOT DE NOTRE PRÉSIDENT  
À  
TOUS NOS ASSOCIÉS

Avril 1997

Comme vous le savez, les années que nous vivons sont difficiles. Je m'efforce de rencontrer les demandes de nos clients, qui sont également non seulement vos clients mais aussi ceux de qui vous dépendez pour supporter votre famille. La situation économique est peut-être difficile pour vous, mais n'oubliez pas qu'elle est aussi difficile pour Notre Président 2000 Inc.

Pour ceux qui ne savent pas, le syndicat TEAMSTERS cabale présentement autour de vous. Ne vous laissez pas endormir comme dans leur communiqué d'avril 1997. Ils vous crient des noms humiliants et ils vous disent:

- que vous êtes sans valeur
- que vous travaillez pour une garderie
- que vous faites du tétage

Bien sûr ces paroles vous blessent et attaquent votre réputation et votre famille.

N'oubliez pas que si demain l'union TEAMSTERS vous représente et devient votre porte parole officiel, nos relations directes présentes et futures seront coupées; y avez-vous pensé... Vous fermerez la porte sur toutes les possibilités futures.

Le syndicat n'a aucun pouvoir de décision au nom de SGT 2000 Inc., où est-ce que cela va vous amener? Prenez une décision bien réfléchie. Regardez ce qui se passe dans votre entourage; combien de gens y-a-t-il qui se cherchent du travail?

Un syndicat ne peut pas créer d'emplois; demandez-vous plutôt pourquoi est-ce que vous croyez que vous serez mieux représentés? Seulement l'argent qu'ils retireront par vos cotisations saura les satisfaire.

Si vous vous référez à leur mémo d'avril, les TEAMSTERS vous disent de «joindre les Teamsters Québec pour obtenir des conditions...» De quelles conditions parlent-ils? La seule chose certaine est que vous aurez à payer une cotisation mensuelle à des gens que vous ne connaissez pas et qui pourront se servir de cet argent à leur gré sans que vous sachiez ce qu'ils en font.

N'en avez-vous déjà pas assez des déductions à la source faites sur votre paye à toutes les semaines; toutes ces sommes d'argent qui sont déduites directement de votre salaire bien que vous ne sachiez pas où elles sont dépensées! Êtes-vous prêts à laisser les TEAMSTERS faire la même chose?



It is not true that we are making large profits. Like a lot of other things said, that information is inaccurate. You have only to count the number of our competitors that have had to close their doors or to look at the trucks they use and the lodgings provided to their drivers.

A union cannot offer you a job. Do not put your country in the hands of foreigners; you need to work to protect your job and to ensure the well-being of your family and children. Is it fair to say that a company is being irresponsible when it strives to give young drivers a chance to find a job in the transport industry and thus meet their needs? Can we be blamed for wanting to create jobs? Can we be criticized for serving our community, our province and our country well? Has SGT 2000 Inc. ever prevented a driver from going to work for a competitor who was offering him better conditions?

It is ridiculous to imply that you are "infants." You are adults who are able to talk directly with company management. Are they trying to imply that you are too incompetent to assume your responsibilities?

If some of you think that a union can guarantee you a better future, I suggest that you think again!

SGT 2000 INC.

Denis Coderre  
President

A word from our President, April 1997

(translation)

[45] Mr. Denis Coderre, President and CEO of S.G.T., testified at the hearing that he had prepared the above-cited document, in response to the pamphlets distributed by the union which, in his opinion, contained false information about the company. Mr. Coderre stated that he was frustrated and angry after seeing the material. He reacted by writing this document; he saw the reputation of his company being attacked and he wanted to explain things to the persons involved.

[46] Mr. André Lefebvre, who was still an S.G.T. employee when the above-cited document was distributed, testified that he had interpreted this document as an offensive move by the employer against unionization. He added that the document affected and frightened drivers. Mr. Denis Morin, an S.G.T. driver who assisted the union during the

Il est faux de dire que nous faisons des gros profits. Comme bien d'autres choses dites, cette information est incorrecte. Vous n'avez qu'à compter le nombre de nos compétiteurs qui ont dû fermer leurs portes ou à regarder les camions qu'ils utilisent et les gîtes qui sont offerts aux chauffeurs.

Un syndicat ne peut pas vous offrir un emploi. Ne laissez pas votre pays dans les mains d'étrangers; travaillez à protéger votre emploi et à assurer le bien-être de vos enfants et de votre famille. Est-ce qu'il est juste de dire qu'une compagnie n'est pas responsable quand celle-ci travaille pour donner la chance à des jeunes chauffeurs de se trouver du travail dans l'industrie du transport et ainsi de subvenir à leur besoins. Peut-on nous reprocher de vouloir créer des emplois? Peut-on nous reprocher de bien servir notre communauté, notre province, notre pays? Est-ce que SGT 2000 Inc. a déjà empêché un chauffeur d'aller travailler pour un compétiteur qui lui offrait des meilleures conditions?

Il est tout à fait ridicule d'insinuer que vous faites du «tétage». Vous êtes des adultes qui sont capables de dialoguer directement avec la direction de l'entreprise. Est-ce qu'ils veulent insinuer que vous êtes trop incompetents pour prendre vos responsabilités??

Si certains d'entre-vous pensent qu'un syndicat peut garantir un meilleur futur, je vous suggère d'y réfléchir encore!

SGT 2000 INC.

Denis Coderre  
Président

Un mot de notre Président, Avril 1997

[45] M. Denis Coderre, Président et Directeur général de S.G.T., a témoigné lors de l'audience qu'il avait lui-même préparé le document intitulé «Un mot de notre Président à tous nos associés», pour servir de réponse aux tracts publicitaires distribués par le syndicat qui, selon lui, contenaient de fausses informations sur l'entreprise. M. Coderre s'est dit frustré et fâché après avoir vu les tracts. Il a réagi en rédigeant ce document; il voyait la réputation de son entreprise atteinte de façon négative, et il voulait y répondre pour clarifier les informations auprès des personnes concernées.

[46] M. André Lefebvre, qui était toujours employé de S.G.T. au moment de la distribution du document intitulé «Un mot de notre Président à tous nos associés», a témoigné qu'il avait interprété ce document comme une offensive de la part de l'employeur contre la syndicalisation. Il a ajouté que le document avait affecté les chauffeurs et leur avait fait

organizing campaign, felt the same way. Mr. Morin testified that he saw the document as a manoeuvre to prevent unionization. In his opinion, the message from the employer was clear: if the union came in, the employer would go bankrupt.

[47] The employer argued that the above-cited document was written after the withdrawal of the first application for certification in December 1996 and it was not aware at that time that the union was trying to file a second application. The employer claimed that it wanted to respond to the pamphlets in as neutral a way as possible and that the document was justified in the circumstances. The employer argued that that document did not violate section 94(3) because it did not talk about dismissals or lay-offs. Furthermore, in its view, even if the document may have been perceived by employees as intimidation or as a threat, this perception was not justified in the circumstances. The employer pointed out that no one complained about threats or intimidation after the document was distributed and no one was dismissed or intimidated.

[48] For its part, the union argued that the employer violated section 94(1) of the *Code*. Referring to the letter of February 12, 1997 in which the employer ordered the union to refrain from communicating with its employees, and the memo of the same date in which the employer invited employees to resign from the union, the latter argued that such action was interference on the part of the employer in the organizing campaign and violated section 94(1) of the *Code*.

[49] As for the above-cited document, the union claimed that it is very clear that its author's purpose was not to respond to the pamphlets distributed by Mr. Lefebvre. Rather it is obvious, according to the union, that the document was not trying to re-establish the facts but to convince employees not to support the union. The union described this document as a classic in that it contained both veiled and explicit threats; the document talked about union dues, the impact of unionization on the employer's competitiveness and on

peur. Il en va de même pour M. Denis Morin, un chauffeur de S.G.T. qui a aidé le syndicat pendant la campagne de syndicalisation. M. Morin a témoigné qu'il avait perçu le document comme étant une manoeuvre pour empêcher la syndicalisation. Selon lui, le message de l'employeur était clair: si le syndicat entrait, l'employeur ferait faillite.

[47] L'employeur maintient que le document intitulé «Un mot de notre Président à tous nos associés» a été écrit après le retrait de la première demande d'accréditation en décembre 1996 et qu'il n'était pas au courant à ce moment-là que le syndicat tenterait d'en déposer une deuxième. L'employeur soutient qu'il a voulu répondre aux tracts publicitaires de la façon la plus neutre possible et que le document était justifié dans les circonstances. L'employeur maintient qu'il ne peut s'agir d'une violation du paragraphe 94(3) vu que le document n'annonce pas de congédiements ou de mises à pied. Par ailleurs, même si le document pouvait être perçu par les employés comme de l'intimidation ou une menace, cette perception n'était pas justifiée dans les circonstances, selon lui. L'employeur note que personne ne s'est plaint de menace ou d'intimidation après l'envoi de ce document et que personne n'a été congédié ou tyrannisé.

[48] Le syndicat pour sa part maintient que l'employeur a violé le paragraphe 94(1) du *Code*. Se référant à la lettre du 12 février 1997 dans laquelle l'employeur le somme de cesser de communiquer avec ses employés, et à la note de la même date dans laquelle l'employeur invite les employés à démissionner du syndicat, ce dernier soutient qu'il s'agit d'ingérence de la part de l'employeur dans la campagne de syndicalisation, en violation du paragraphe 94(1) du *Code*.

[49] En ce qui concerne le document intitulé «Un mot de notre Président à tous nos associés», le syndicat prétend que le but évident de son auteur n'était pas de répondre aux tracts publicitaires distribués par M. Lefebvre. Il est manifeste selon le syndicat que ce document ne tente pas de rétablir les faits, mais tente plutôt de convaincre les employés de ne pas appuyer le syndicat. Le syndicat qualifie cette note comme étant un document classique dans le sens qu'il contient des menaces voilées et même évidentes; le document

direct communication between employees and their employer, and lastly, the possibility of jobs being lost.

[50] In the union's opinion, the provisions of the *Canada Labour Code* that the employer allegedly violated are as follows:

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union;

...

(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union, ...

[51] The purpose of section 94(1) is to protect the right of employees to decide if they wish to participate in collective bargaining by joining a union. The employer has no role in that decision, which belongs to the employees alone, and the employer must remain neutral throughout any organizing campaign. This does not mean that the employer does not have the right to respond to propaganda that may paint an inaccurate picture, but any response by the employer in this regard must not be motivated by anti-union animus. The burden is on the complainant to show that the employer's action crosses these lines. In the case of section 94(3), the burden of proof is reversed and the employer must show that any action on its part was taken for legitimate business reasons and was not tainted by anti-union animus.

mentionne les cotisations syndicales, l'effet de la syndicalisation sur la compétitivité de l'employeur, l'effet de la syndicalisation sur la communication directe entre les employés et leur employeur, et enfin, les pertes d'emploi possibles.

[50] Les dispositions du *Code canadien du travail* que l'employeur aurait violées selon le syndicat se lisent comme suit:

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

...

(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

[51] Le paragraphe 94(1) a pour but de protéger le droit des employés de décider s'ils veulent participer à la négociation collective en se joignant à un syndicat. L'employeur n'a aucun rôle à jouer dans la prise de cette décision qui appartient aux employés seuls et il doit demeurer neutre dans toute campagne de syndicalisation. Ceci ne veut pas dire que l'employeur n'a pas le droit de répliquer à une propagande qui pourrait peindre un portrait inexact de l'employeur, mais toute réponse de la part de l'employeur à cet égard ne doit pas être motivée d'un sentiment antisyndical. Le fardeau appartient au plaignant de démontrer que l'action de l'employeur a franchi ces bornes. Quant au paragraphe 94(3), le fardeau de la preuve est renversé, et il incombe à l'employeur de démontrer que toute action de sa part a été prise pour des raisons d'affaires légitimes et n'est pas entachée de sentiment antisyndical.



[52] The Board has had to consider complaints relating to similar circumstances on numerous occasions. In *Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa)* (1985), 61 di 83; and 10 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 518), the Board made the following comments:

The point of departure for previous Board decisions is that, however much an employer may feel that his unfettered right to manage and to maximize his profits may be modified if his employees choose to give up the making of individual contracts of employment and decide to switch to collective bargaining and collective agreements, it is basically not his business what they want to do. Above all, it is contrary to law if he places pressure on them to dissuade them from making such a decision. It would be naive in the extreme, of course, to believe that the law can make employers accept with equanimity the change in the balance of power that unionization usually brings about. But it can, and is designed to, deter employers from overt behaviour that would coerce or intimidate employees into not implementing their right to associate in accordance with the scheme of the *Canada Labour Code*.

Occasionally, such behaviour takes the form of dismissals or other similarly heavy-handed reactions to a prospective diminution of bargaining power. But it can also take the form of communications. Statements to employees can interfere quite effectively with the formation of a trade union or can leave persons with a real sense that they will suffer unhappy consequences if they join or form a union.

Obviously, as the Board has made clear in previous decisions, an employer cannot be expected to stop communicating with his employees simply because some are engaging in union organizing activity. Normal business communication is unaffected by the provisions of the *Code* which have been cited earlier. Nor do they constitute an attempt to control the expression of opinion on unions and collective bargaining by an employer anywhere outside the narrow and specific context implicit in their language. It is valid to hypothesize that these provisions would not act as a bar to an employer responding fairly to unsolicited employee questions about unions or answering publicly and appropriately any propaganda that might be directed against him by union organizers. But there is nothing in the *Code* which suggests that an employer should be or may be a party to the employees' actual decision-making process about forming or not forming a union and everything to suggest that he should maintain a neutral and hands-off stance while the employees determine their destiny themselves free of employer pressures.

(pages 101-102; and 147-148)

[52] À maintes reprises, le Conseil a eu à trancher des plaintes portant sur des situations semblables. Dans *Banque de Montréal (succursale des rues Bank et Cecil, Ottawa)* (1985), 61 di 83; et 10 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 518), le Conseil disait ce qui suit:

Le point de départ sur lequel le Conseil fonde ses décisions est que peu importe à quel point un employeur puisse croire que son droit de gestion inconditionnel et celui de maximiser ses profits puissent être touchés par la décision des employés de ne plus travailler en vertu d'un contrat personnel, mais bien selon une convention collective, ce choix leur revient, et cela ne le regarde pas. Par-dessus tout, il est illégal qu'un employeur fasse pression sur ses employés pour les dissuader de prendre une telle décision. Cependant, il faudrait vraiment être très naïf pour croire que la loi puisse faire accepter avec sérénité aux employeurs le transfert de pouvoirs qu'entraîne la syndicalisation. Or, la loi est conçue pour dissuader les employeurs d'adopter un comportement qui menacerait ou intimiderait les employés qui désirent user de leur droit d'association en vertu du *Code canadien du travail*.

Ce comportement peut occasionnellement prendre la forme de congédiements ou de mesures tout aussi draconiennes lorsque l'employeur fait face à une diminution possible de son pouvoir de négociation, mais il peut aussi prendre la forme de communications. Les déclarations faites aux employés peuvent se révéler tout aussi efficaces pour s'ingérer dans la formation d'un syndicat ou laisser sous-entendre qu'ils devront subir des conséquences malheureuses s'ils adhèrent à un syndicat ou en former un.

Comme l'a clairement établi le Conseil dans ses décisions précédentes, on ne peut s'attendre à ce qu'un employeur cesse toute communication avec ses employés parce que certains d'entre eux s'engagent dans un mouvement d'organisation syndicale. Les dispositions du *Code* citées plus haut n'ont aucune portée sur les communications normales entre employeurs et employés au travail. Ils ne cherchent pas non plus à limiter l'employeur dans sa liberté d'exprimer son opinion sur les syndicats et la négociation collective hors de leur contexte très étroit et précis. Il faut également savoir que ces dispositions ne visent pas à empêcher un employeur de répondre aux questions non sollicitées de ses employés ou de se défendre contre toute propagande le visant directement et dont les auteurs seraient des organisateurs syndicaux. Rien dans le *Code* ne laisse présumer qu'un employeur puisse ou ait le droit de participer à la décision que devront prendre ses employés à propos de la formation d'un syndicat, et tout porte à croire qu'il devrait garder ses distances et faire preuve d'une certaine neutralité envers ses employés pour leur permettre de faire leur choix sans ressentir aucune pression de sa part.

(pages 101-102; et 147-148)

[53] In that decision, the Board also cited *Taggart Service Limited* (1964), 64(3) CLLC 16,015 (Old CLRB no. 54), a decision by its predecessor, the Wartime Labour Relations Board, which stated:

An employer may express his views and give facts in appropriate manner and circumstances on the issues involved in representation proceedings in so far as these directly affect him and has the right to make appropriate reply to propaganda directed against him in relation thereto. However he should bear in mind in so doing the force and weight which such expressions of views may have upon the minds of his employees and which derive from the nature and extent of his authority as employer over his employees with respect to their wages, working conditions and continuity of employment. He should take care that such expressions of views do not constitute and may not be reasonably construed by his employees to be an attempt by means of intimidation, threats, or other means of coercion to interfere with their freedom to join a trade union of their choice or to otherwise select a bargaining agent of their own choice.

(pages 687-688; emphasis added)

[54] The Board endorsed *Taggart's* underlying principles in *City and Country Radio Ltd.* (1975), 11 di 22; [1975] 2 Can LRBR 1; and 75 CLLC 16,171 (CLRB no. 46), in which it added the following comments:

... Obviously, if such expression and reply are transmitted to the employees in such a manner or in such circumstances that their dependence is brought to fore, or implied or reminded to them, the matter takes a different complexion and this Board, in the discharge of its duty to assure the freedom of employees to form unions, will uphold the firm stand taken by its predecessor.

It is one thing for an employer to defend himself against propaganda attacking him directly and wrongly but it is another to actively intervene and interfere in the activities of employees considering the formation of a union.

(pages 31; 7; and 1264)

[55] The Board's case law is clear and well established: the employer may defend itself against propaganda, but that defence must be limited to responding to statements deemed to be defamatory and must not include statements that may influence the employees' decision to be or not to be represented by a union.

[53] Dans cette décision, le Conseil citait également une décision de son prédécesseur, le Conseil canadien des relations ouvrières qui, dans *Taggart Service Limited*, (1964), 64(3) CLLC 16,015 (Anc. CCRT n° 54) avait énoncé comme suit:

Un employeur peut, de manière convenable et dans des circonstances appropriées, exprimer ses opinions et présenter des faits concernant des procédures de représentation, dans la mesure où celles-ci le touchent directement. Et, il a le droit de réagir de manière appropriée à de la propagande dirigée contre lui. Toutefois, ce faisant, il doit se rappeler de la portée et du poids que ces expressions d'opinions peuvent avoir sur ses employés, et se rappeler aussi que ces deux caractéristiques découlent de la nature et de l'étendue du pouvoir qu'il exerce, en tant qu'employeur, sur le salaire, sur les conditions de travail et sur la continuité d'emploi de ses employés. Il doit faire en sorte que ses expressions d'opinions ne constituent, ni puissent être raisonnablement perçues par ses employés comme des tentatives d'intimidation, de menaces ou d'utilisation d'autres moyens coercitifs visant à empiéter sur leur liberté d'adhérer au syndicat de leur choix ou bien sur celle d'élire librement leur agent négociateur.

(pages 687-688; traduction; c'est nous qui soulignons)

[54] Les principes sous-jacents à l'affaire *Taggart* avaient été endossés par le Conseil dans *City and Country Radio Ltd.* (1975), 11 di 23; [1975] 2 Can LRBR 1; et 75 CLLC 16,171 (CCRT n° 46), dans laquelle il avait ajouté les remarques suivantes:

... Évidemment, si cette opinion et cette réponse sont transmises aux employés de façon ou dans des circonstances propres à démontrer, à insinuer ou à souligner leur assujettissement, cela change l'aspect des choses et le Conseil, compte tenu de son obligation de protéger la liberté des employés à former des syndicats, s'en tiendra à la position ferme de son prédécesseur.

Qu'un employeur se défende contre une propagande qui le vise directement et injustement, passe encore, mais il en va tout autrement de l'employeur qui intervient activement et s'ingère dans les activités d'employés qui songent à former un syndicat.

(pages 33; 7; et 1264)

[55] La jurisprudence du Conseil est claire et bien établie: l'employeur peut se défendre contre la propagande qui le vise, mais cette défense doit se limiter à répondre aux déclarations jugées diffamatoires et ne doit pas donner lieu à des déclarations susceptibles d'influencer les employés dans leur choix d'être ou non représentés par un syndicat.

[56] The employer argued that the document written by its President was simply a response to the pamphlets that he considered defamatory. Could the document, however, have influenced employees in their choice? The Board is of the opinion that the following excerpts could reasonably be perceived by drivers as an attempt to intimidate or as threats likely to influence the employees' decision to be or not to be represented by a union:

... the TEAMSTERS union is currently campaigning. Do not be misled by material like their communiqué of April 1997...

Don't forget that if tomorrow the TEAMSTERS union becomes your representative and your official spokesperson, all present and future direct relations between us will end; ... You are closing the door on all future opportunities.

... Look at what is happening around you; how many people are looking for work?

... The only thing they are interested in is the money that they will collect from your pay cheques.

... Are you prepared to let the TEAMSTERS do the same thing?

(translation)

[57] Even considering the document in its entirety and in the context that led to its preparation, the Board finds that such a communication cannot reasonably be perceived as being only a legitimate response to statements made in Mr. Lefebvre's pamphlets. Rather, the Board sees it as unlawful interference in the formation of the union and in the exercise of the right of employees to become members of a trade union.

[58] Accordingly, on July 20, 1998, the Board allowed the union's complaint and ordered the employer to cease violating section 94(1) of the *Code*.

#### CASES CITED

*Air West Airlines Ltd. (Air West Operations Ltd.)* (1980), 39 di 56; and [1980] 2 Can LRBR 197 (CLRB no. 231)

*Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa)* (1985), 61 di 83; and 10 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 518)

[56] L'employeur maintient que le document intitulé «Un mot de notre Président à tous nos associés» n'était qu'une réponse aux tracts publicitaires qu'il considérait diffamatoires. Le document était-il, cependant, susceptible d'influencer les employés dans leur choix? Le Conseil est d'avis que les extraits suivants du document pouvaient être raisonnablement perçus par les chauffeurs comme des tentatives d'intimidation ou de menaces susceptibles d'influencer les employés dans leur choix d'être ou non représentés par un syndicat.

... le syndicat TEAMSTERS cabale présentement autour de nous. Ne vous laissez pas endormir comme dans leur communiqué d'avril 1997 ...

... si demain l'union TEAMSTERS vous représente et devient votre porte parole officiel, nos relations directes présentes et futures seront coupées ... Vous fermerez la porte sur les possibilités futures ...

... Regardez ce qui se passe dans votre entourage; combien de gens y-a-t-il qui se cherchent du travail?

... Seulement l'argent qu'ils retireront par vos cotisations saura les satisfaire.

... Etes-vous prêts à laisser les TEAMSTERS faire la même chose?

[57] Même en considérant ce document dans son ensemble et dans le contexte qui a suscité sa rédaction, le Conseil conclut qu'une telle communication ne peut raisonnablement être perçue comme étant uniquement une réponse légitime de l'employeur aux déclarations faites dans les tracts publicitaires de M. Lefebvre. Le Conseil y voit plutôt de l'ingérence illégale dans la formation du syndicat et dans l'exercice du droit des employés de s'engager dans un mouvement de syndicalisation.

[58] Par conséquent, le Conseil a accueilli en date du 20 juillet 1998 la plainte du syndicat et a ordonné à l'employeur de cesser de contrevenir au paragraphe 94(1) du *Code*.

#### AFFAIRES CITÉES

*Air West Airlines Ltd. (Air West Operations Ltd.)* (1980), 39 di 56; et [1980] 2 Can LRBR 197 (CCRT n° 231)

*Banque de Montréal (succursale des rues Bank et Cecil, Ottawa)* (1985), 61 di 83; et 10 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 518)



*Big Wheels Transport & Leasing Ltd.* (1990), 82 di 168; and 15 CLRBR (2d) 45 (CLRB no. 825)

*City and Country Radio Ltd.* (1975), 11 di 22; [1975] 2 Can LRBR 1; and 75 CLLC 16,171 (CLRB no. 46)

*Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited* (1993), 91 di 130; and 93 CLLC 16,023 (CLRB no. 999)

*Johnson Controls Ltd.* (1990), 8 CLRBR (2d) 198 (Ont.)

*Radio CHNC Limitée, New Carlisle, Quebec* (1985), 63 di 26; 12 CLRBR (NS) 112; and 86 CLLC 16,009 (CLRB no. 537)

*Taggart Service Limited* (1964), 64(3) CLLC 16,015 (Old CLRB no. 54)

*The Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd., Manager*, [1982] OLRB Rep. Dec. 1767

#### STATUTES CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 94(1)(a), 94(3); 95(d)

*1992 Canada Labour Relations Board Regulations*, ss. 23; 24; 25

*Big Wheels Transport & Leasing Ltd.* (1990), 82 di 168; et 15 CLRBR (2d) 45 (CCRT n° 825)

*City and Country Radio Ltd.* (1975), 11 di 23; [1975] 2 Can LRBR 1; et 75 CLLC 16,171 (CCRT n° 46)

*Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited* (1993), 91 di 130; et 93 CLLC 16,023 (CCRT n° 999)

*Johnson Controls Ltd.* (1990), 8 CLRBR (2d) 198 (Ont.)

*Radio CHNC Limitée, New Carlisle (Québec)* (1985), 63 di 26; 12 CLRBR (NS) 112; et 86 CLLC 16,009 (CCRT n° 537)

*Taggart Service Limited* (1964), 64(3) CLLC 16,015 (Anc. CCRT n° 54)

*The Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd., Manager*, [1982] OLRB Rep. Dec. 1767

#### LOIS CITÉES

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 94(1)a), 94(3); 95d)

*Règlement de 1992 concernant le Conseil canadien des relations du travail*, art. 23; 24; 25

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 1-99*

## Reasons for decision

**Orna Monica Sheobaran,**  
*complainant,*  
*and*  
**Canadian Telephone Employees' Association,**  
*respondent,*  
*and*  
**Bell Canada,**  
*employer.*

*CITED AS:* Orna Monica Sheobaran

Board File: 17868

Decision no. 10  
 April 28, 1999

Complaint alleging a violation of section 37 of the  
*Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Lay-off - Complainant laid off as a result of massive downsizing - She alleges that the union did not provide her with sufficient assistance to obtain a comparable position and that it failed to pursue her grievance to arbitration - No evidence that the union's decision was reached in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith - Although it appears that the union was not very effective in helping the complainant match her skills with available positions nor in having her understand that her job selections severely limited her employment possibilities, the Board cannot make a finding in favour of the complainant on this basis - Union acted in good faith and acted within the bounds of its lawful discretion in deciding not to proceed with her grievance to arbitration - Complaint dismissed.

The Board was composed of Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair. A hearing in this matter was held at Toronto.

### Appearances

Mr. Bernard Joseph, paralegal, for the complainant;

## Motifs de décision

**Orna Monica Sheobaran,**  
*plaignante,*  
*et*  
**Association canadienne des employés de téléphone,**  
*intimée,*  
*et*  
**Bell Canada,**  
*employeur.*

*CITÉ:* Orna Monica Sheobaran

Dossier du Conseil: 17868

Décision n° 10  
 le 28 avril 1999

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Mise à pied - La plaignante a été mise à pied par suite d'un vaste programme de réduction des effectifs - Elle a allégué que le syndicat ne lui avait pas accordé l'aide nécessaire pour trouver un poste comparable et qu'il n'avait pas renvoyé son grief à l'arbitrage - Il n'y a pas de preuve que le syndicat avait pris sa décision de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi - Même si le syndicat ne semble pas avoir été très efficace pour ce qui est de jumeler les compétences de la plaignante aux postes disponibles et de lui faire comprendre à quel point ses préférences limitaient considérablement ses possibilités d'emploi, le Conseil ne peut pas donner raison à la plaignante pour ce motif - Le syndicat a agi de bonne foi et n'a pas outrepassé les pouvoirs discrétionnaires que lui confère la loi en décidant de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage - La plainte est rejetée.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente. Une audience a eu lieu à Toronto.

### Ont comparu

M. Bernard Joseph, technicien juridique, pour la plaignante;

Mr. Bernard Fishbein, assisted by Ms. Irene Jaworski, Vice-President, Canadian Telephone Employees' Association, for the respondent; and Ms. Janine Benedet, assisted by Ms. Robyn McGregor, Associate Director, Industrial Relations, Bell Canada, for the employer.

[1] Ms. Orna Monica Sheobaran filed a section 37 complaint alleging that the Canadian Telephone Employees' Association (the union) failed to represent her adequately. Specifically, Ms. Sheobaran claims that following her lay-off, her union did not provide her with sufficient assistance to obtain a comparable position and that it failed to pursue her grievance to arbitration. In light of the contradictory evidence on file, the Board held a hearing in this matter.

## I

[2] The complainant was employed by Bell Canada from September 10, 1989 until September 10, 1996, when she was laid off as a result of major staff reductions. She had begun her employment as a processing clerk, a level 5 position, and subsequently worked in the financial institution customer payment centre and in the customer billing department, at levels 6 and 7 respectively. In 1995, Bell announced a massive downsizing of its operations with the intention of laying off thousands of its employees. As part of its program, it offered a Voluntary Separation Program (VSP) until September 30, 1995, allowing employees to leave their employment on a voluntary basis. Ms. Sheobaran chose not to participate in this program since she wanted to continue working.

[3] In May 1996, the complainant was advised that her position was being eliminated and in June was transferred to the Career Action Centre (CAC) for a three-month period. The CAC, which formed part of the downsizing program, involved an orientation program and provided employees with assistance to obtain alternate employment with Bell or elsewhere. On June 3, 1996, she completed a company employment form, commonly referred to as a "912M" form. The selections made indicate she was seeking regular full-time employment at her classification level.

M<sup>re</sup> Bernard Fishbein, assisté de M<sup>me</sup> Irene Jaworski, vice-présidente, Association canadienne des employés de téléphone, pour l'intimée; M<sup>re</sup> Janine Benedet, assistée de M<sup>me</sup> Robyn McGregor, directrice associée, Relations de travail, Bell Canada, pour l'employeur.

[1] M<sup>me</sup> Orna Monica Sheobaran a déposé une plainte fondée sur l'article 37, alléguant que l'Association canadienne des employés de téléphone (le syndicat) ne l'a pas représentée convenablement. Plus particulièrement, M<sup>me</sup> Sheobaran prétend que le syndicat, après sa mise à pied, ne lui a pas accordé l'aide nécessaire pour trouver un emploi comparable et n'a pas renvoyé son grief à l'arbitrage. Compte tenu de la preuve contradictoire versée au dossier, le Conseil a tenu une audience.

## I

[2] La plaignante a travaillé pour Bell Canada du 10 septembre 1989 au 10 septembre 1996, date à laquelle elle a été mise à pied dans le cadre d'un vaste programme de réduction des effectifs. Elle avait d'abord été embauchée à titre de préposée au traitement, un poste de niveau 5, puis avait été affectée au centre de paiement - institutions financières et au service de la facturation des clients, à des postes de niveaux 6 et 7 respectivement. En 1995, Bell a annoncé une importante rationalisation de ses activités devant se traduire par la mise à pied de milliers d'employés. Dans le cadre de son programme de réduction des effectifs, Bell a mis sur pied un programme de départ volontaire (PDV) dont les employés touchés pouvaient se prévaloir jusqu'au 30 septembre 1995. M<sup>me</sup> Sheobaran a décidé, pour sa part, qu'elle voulait continuer de travailler.

[3] En mai 1996, la plaignante a été avisée que son poste était aboli et, en juin, elle a été mutée au Centre de planification de carrière (CPC) pour une période de trois mois. Le CPC, créé dans le cadre du programme de réduction des effectifs, comportait un programme d'orientation et offrait au personnel l'aide nécessaire pour trouver un autre emploi chez Bell ou ailleurs. Le 3 juin 1996, la plaignante a rempli le formulaire de demande d'emploi de l'entreprise, communément appelé «le 912M». Elle a indiqué qu'elle voulait un emploi régulier à temps plein au même niveau de classification.



[4] Shortly following her transfer to the CAC, Ms. Sheobaran who held a clerk 7 or "B" level classification was placed in a "A" classified position known as phone centre input ("PCI"). After one week on the job, she was returned to the CAC since her performance was deemed to be inadequate. The complainant explained to the Board that although one of the union representatives had advised her that employees transferred to a new department would be trained, she had not received any training at the PCI job. Ms. Sheobaran considered "A" level and "B" level jobs to be comparable and stated that if she had been given an opportunity, she could have performed the work. She did not, however, file a grievance contesting her return to the CAC.

[5] The complainant submitted applications for various jobs. In August 1996, she was interviewed for two openings at the Networking Data Centre but was unsuccessful in obtaining either of them. On September 9, 1996, the complainant contacted her union representative, Carol Ann Bailey, for assistance and a grievance was submitted on her behalf. Amongst the various issues raised, the complainant sought placement within the organization.

[6] The complainant completed the three-month CAC program on September 10, 1996, and left the company with the understanding that she would remain on call for referral to available positions for the following year. At that time, Bell was offering an option of accepting a termination package (comprising a partial VSP) or a lay-off with recall rights for a maximum period of 52 weeks from separation. The complainant expressly selected the lay-off option on February 10, 1997.

[7] Following her lay-off, the complainant failed to obtain any of the positions for which she had applied. In her testimony, she spoke of the various skills she had, which included accounting, computer and customer service skills, but admitted that, with the exception of the PCI job she had performed for one week, she had never held an "A level" job. She denied that her union representative had advised her not to restrict her job choices. She also denied that she refused to consider a part-time job, specifying that after her union representative told her about openings for part-time work in the collections department, she went to apply for a job, but the positions had already been

[4] Peu après sa mutation au CPC, M<sup>me</sup> Sheobaran, qui occupait un poste de préposée de niveau 7 ou «B», a été affectée à un poste de niveau «A» au comptoir téléphonique. Au bout d'une semaine, on l'a renvoyée au CPC, son rendement ayant été jugé insatisfaisant. Elle a expliqué au Conseil que, bien qu'un représentant syndical l'eût informée que les employés mutés à un nouveau service recevraient de la formation, elle n'en avait pas reçu au comptoir téléphonique. Elle estimait que les emplois de niveau «A» et «B» étaient comparables et elle était certaine qu'elle aurait pu faire le travail si on lui en avait donné la chance. Elle n'a toutefois pas déposé de grief pour contester son retour au CPC.

[5] La plaignante a postulé divers emplois. En août 1996, elle a été interviewée sans succès pour deux postes au centre de données en réseau. Le 9 septembre 1996, elle a communiqué avec sa représentante syndicale, M<sup>me</sup> Carol Ann Bailey, pour lui demander de l'aide, et un grief a été déposé en son nom. La plaignante demandait entre autres qu'on lui trouve un emploi au sein de l'organisation.

[6] Le 10 septembre 1996, la plaignante a terminé le programme de trois mois du CPC et a quitté l'entreprise étant entendu qu'elle demeurerait disponible si des débouchés se présentaient au cours de l'année. À ce moment-là, Bell offrait aux employés touchés le choix entre une indemnité de cessation d'emploi (assortie d'une indemnité de départ volontaire partielle) ou une mise à pied avec droit de rappel valable pour une période maximale de 52 semaines à compter de la date du départ. La plaignante a expressément choisi d'être mise à pied le 10 février 1997.

[7] Après sa mise à pied, la plaignante n'a pas réussi à obtenir aucun des postes sollicités. Dans son témoignage, elle fait état de ses diverses compétences, notamment en comptabilité, en informatique et dans le domaine du service à la clientèle, mais elle admet que, à l'exception de l'emploi au comptoir téléphonique, qu'elle a occupé pendant une semaine, elle n'a jamais eu d'emploi de «niveau A». Elle nie que sa représentante syndicale lui a conseillé de ne pas limiter ses préférences. Elle nie également avoir refusé d'envisager la possibilité d'occuper un poste à temps partiel en précisant que, après que la représentante syndicale l'eut informée de postes vacants au service

filled. As for the available positions, the complainant maintained that although she had never performed the functions involved, she could do the work if provided with training.

[8] Ms. Sheobaran was advised on December 6, 1996 that the union was not pursuing her grievance. She subsequently filed an appeal that was denied. The complainant, who has not found alternate employment while other employees were placed in jobs, considers that she has been treated unfairly. She claims her union failed to act in her best interests and refused to bring her grievance to arbitration.

## II

[9] Carole Ann Bailey, one of the union's representatives, stated that in 1995 Bell announced a massive downsizing of its operations that would result in a reduction of its work force by 10,000 employees. Those employees who were affected had until September 30, 1995 to choose between a VSP or lay-off with recall rights. Subsequently, Bell extended the option of lay-off or a termination package to March 1997. According to Ms. Bailey, in a downsizing situation of this magnitude, there is little prospect of recall and the complainant was the only person who elected lay-off status with the right of recall rather than the VSP or the termination package. When questioned about her responsibility in this regard, Ms. Bailey testified that the complainant had not consulted the union regarding the options offered by Bell. However, she had made arrangements for the complainant to discuss the choices with management to ensure that the complainant was aware of the available options and what they entailed.

[10] In this context, as a union representative, she regularly met with employees at the CAC. Together with another union representative, she initiated a meeting at the CAC on July 31, 1996 to deal with employee concerns and to ensure that they had completed a "912M" employment form. Most of the employees at the CAC, including Ms. Sheobaran, were classified in "B" level jobs whereas many of the openings were for "A" or "C" level positions. Therefore, they counselled the employees not to restrict their choices to "B" level or regular full-time positions since it would limit their employment possibilities.

des recouvrements, elle a fait des démarches pour poser sa candidature, mais les postes avaient déjà été comblés. Quant aux postes disponibles, la plaignante maintient que, même sans avoir déjà exécuté les fonctions, elle pourrait accomplir le travail si on lui donnait de la formation.

[8] Le 6 décembre 1996, M<sup>me</sup> Sheobaran a été informée que le syndicat ne donnerait pas suite à son grief. Elle a subséquemment interjeté appel, mais sans succès. Elle estime qu'elle a été traitée injustement; elle est toujours sans emploi alors que d'autres ont réussi à se placer. Elle prétend que son syndicat n'a pas défendu ses intérêts et qu'il a refusé de renvoyer son grief à l'arbitrage.

## II

[9] M<sup>me</sup> Carole Ann Bailey, représentante syndicale, affirme que Bell a annoncé en 1995 une importante rationalisation de ses activités qui allait entraîner le départ de 10 000 employés. Les employés touchés avaient jusqu'au 30 septembre 1995 pour choisir entre le PDV ou une mise à pied avec droit de rappel. Subséquemment, le délai accordé pour faire ce choix a été prolongé jusqu'en mars 1997. Selon M<sup>me</sup> Bailey, dans une situation de compression de cette envergure, les chances de rappel sont presque nulles, et la plaignante a été la seule à opter pour une mise à pied avec droit de rappel et à rejeter le PDV ou l'indemnité de cessation d'emploi. Interrogée au sujet de sa responsabilité à cet égard, M<sup>me</sup> Bailey affirme que la plaignante n'a pas consulté le syndicat au sujet des options offertes par Bell. Cependant, elle a fait elle-même des démarches pour que la plaignante rencontre la direction pour discuter des options possibles et des conséquences de chacune.

[10] Dans ce contexte, à titre de représentante syndicale, M<sup>me</sup> Bailey rencontrait régulièrement les employés du CPC. Avec un autre représentant syndical, elle y a organisé une réunion le 31 juillet 1996 pour répondre aux questions des employés et leur faire remplir la demande d'emploi, soit «le 912M». La plupart des intéressés du CPC, dont M<sup>me</sup> Sheobaran, occupaient un emploi de niveau «B» alors que bon nombre des postes vacants étaient de niveau «A» ou «C». Les deux représentants ont donc conseillé aux employés de ne pas se limiter à des postes de niveau «B» ou à des postes à temps plein pour ne pas restreindre leurs possibilités d'emploi.

[11] In August 1996, she called the complainant on two occasions. In addition to discussing the complainant's transfer to PCI, they discussed the type of positions the complainant sought. Ms. Bailey advised her that there were openings for temporary and part-time work but, according to Ms. Bailey, the complainant specified that she was interested only in a regular full-time position. Ms. Bailey then sent an E-mail to all managers at the 100 Winneford location to determine if any such positions were available.

[12] On September 9, 1996, Ms. Sheobaran met with Ms. Bailey, requesting that a grievance be filed. Her grievance concerned the following issues: why her 912M form was not on file; an explanation for not having been placed in any of the available jobs; and her wish to be placed within Bell.

[13] Ms. Bailey testified as to her involvement in the grievance process. At step 1 of the grievance procedure, she verified the complainant's concern that her 912M form was not on file. She learned that the form was active as a hard copy and was considered by the employment office in determining whether there were any jobs that matched the complainant's skills and abilities. The complainant, who was advised of this, did in fact obtain two interviews in August as a result of the hard copy.

[14] Following the step 1 grievance meeting, Ms. Bailey contacted the Collections Department Manager to determine why the complainant had not been hired for any of the positions for which she had applied. Following their conversations, Ms. Bailey told the complainant that she lacked the skills for the positions she sought and advised her of temporary positions available in the Collections Department. She subsequently informed Ms. Sheobaran of other temporary and term employment possibilities and also inquired about an administrative position on behalf of the complainant.

[15] At steps 2 and 3 of the grievance procedure, Ms. Bailey reviewed with management each of the jobs for which the complainant had applied as well as her skills, and told the Board that the complainant did not have the required background or skills for the positions involved.

[11] En août 1996, M<sup>me</sup> Bailey a téléphoné à la plaignante à deux reprises. Outre la mutation de cette dernière au comptoir téléphonique, il a été question du type de postes recherchés. M<sup>me</sup> Bailey a fait état de possibilités de travail temporaire et à temps partiel, mais la plaignante a précisé que seuls l'intéressaient les postes réguliers à temps plein. M<sup>me</sup> Bailey a alors envoyé un message par courrier électronique à tous les directeurs du 100, rue Winneford, pour leur demander s'il y avait de tels postes à combler.

[12] Le 9 septembre 1996, M<sup>me</sup> Sheobaran a rencontré M<sup>me</sup> Bailey et lui a demandé de déposer un grief. Celui-ci portait sur les questions suivantes: la raison pour laquelle le 912M ne se trouvait pas dans le dossier; la raison pour laquelle elle n'avait pas obtenu un des emplois disponibles; et son désir de continuer de travailler chez Bell.

[13] M<sup>me</sup> Bailey parle dans son témoignage du rôle qu'elle a joué dans la procédure de règlement des griefs. Au premier palier, elle s'est renseignée au sujet de l'allégation de la plaignante selon laquelle le 912M ne se trouvait pas dans le dossier. Elle a appris qu'une copie papier se trouvait au bureau d'emploi où l'on tentait de déterminer s'il y avait des emplois correspondant aux compétences et habiletés de la plaignante. Cette dernière, qui a été informée de la situation, a effectivement été convoquée à deux entrevues en août.

[14] À la suite de la rencontre au premier palier de la procédure, M<sup>me</sup> Bailey a communiqué avec le chef du service des recouvrements pour savoir pourquoi la plaignante n'avait obtenu aucun des postes sollicités. M<sup>me</sup> Bailey a ensuite expliqué à la plaignante que c'était parce qu'elle ne possédait pas les compétences requises; elle l'a aussi informée des postes temporaires qui étaient disponibles au service des recouvrements. Elle a subséquemment signalé à M<sup>me</sup> Sheobaran d'autres possibilités d'emplois temporaires ou de durée déterminée et s'est également renseignée pour elle au sujet d'un poste administratif.

[15] Aux deuxième et troisième paliers de la procédure, M<sup>me</sup> Bailey a rencontré la direction pour examiner chacun des postes sollicités par la plaignante ainsi que les compétences de cette dernière. Elle déclare devant le Conseil que la plaignante ne possédait pas l'expérience ou les compétences requises pour occuper les postes en question.



[16] Ms. Bailey maintained that the complainant had limited her employment possibilities in that she did not want a "C" level or a part-time position. She had been advised against such restrictions both by Ms. Bailey and, according to a memo on file, by Ms. Sweeney, a Staffing Consultant. Given that the complainant's choices had been transmitted to the CAC, if a "C" level position arose, she would not be considered as a candidate. The jobs the complainant sought were mostly for "A" level positions for which she did not have the necessary skills.

[17] After each step in the grievance procedure, Ms. Bailey explained to Ms. Sheobaran why she had not been selected for the positions for which she had applied and why her grievance was denied by Bell. She responded to the various issues raised by the complainant as, for example, money the company owed to her. Ms. Bailey also looked into having Ms. Sheobaran's separation papers corrected as requested by the complainant.

[18] Following a review of her case, the union's District Committee decided it would not pursue the complainant's grievance to arbitration considering that it would not be successful. It advised her of its decision as well as her right of appeal. In the absence of any additional information, her appeal was denied.

[19] Under cross-examination, Ms. Bailey stated that her role as a union representative was not to search for a job for the complainant. Rather her role is to ensure that the complainant was treated fairly and in the same way as any other employee. In this regard, Ms. Bailey testified that she represented the complainant to the best of her ability and did what she could.

### III

[20] Counsel for the complainant pointed to the complainant's various skills that he claimed could be utilized in one of Bell's departments. Counsel asked the Board to consider the grievance filed, the complainant's skills and recall rights, the fact that she had never indicated she did not want a part-time job, her loss of income, her pain and suffering, and mental stress. He argued that the complainant was not fairly represented by the union in that she had not been properly advised nor had she been treated fairly. Counsel asked that the Board order the union to act on

[16] M<sup>me</sup> Bailey maintient que la plaignante limitait ses possibilités d'emploi du fait qu'elle ne voulait pas de poste de niveau «C» ou de poste à temps partiel. Elle lui a conseillé, ainsi que l'avait fait une conseillère en dotation, M<sup>me</sup> Sweeney, selon une note de service au dossier, de ne pas poser de telles restrictions. Vu que les choix de la plaignante avaient été communiqués au CPC, sa candidature ne pouvait pas être retenue si un poste de niveau «C» devenait disponible. Elle cherchait surtout à obtenir des emplois de niveau «A» pour lesquels elle ne possédait pas les compétences requises.

[17] À chaque palier de la procédure, M<sup>me</sup> Bailey a expliqué à M<sup>me</sup> Sheobaran pourquoi sa candidature n'avait pas été retenue pour les postes qu'elle avait sollicités et pourquoi son grief avait été rejeté par Bell. Elle a répondu à toutes les questions de la plaignante, notamment au sujet de l'argent que lui devait l'entreprise. À la demande de la plaignante, elle a aussi fait des démarches pour que les documents relatifs à la cessation d'emploi soient corrigés.

[18] Après examen du dossier de la plaignante, le comité de district du syndicat a décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage, convaincu qu'elle n'obtiendrait pas gain de cause. Il a informé la plaignante de sa décision et du droit d'appel de cette dernière. Les renseignements additionnels demandés n'ayant pas été reçus, l'appel a été rejeté.

[19] Lors du contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Bailey affirme que son rôle à titre de représentante syndicale n'était pas de trouver un emploi à la plaignante. Elle devait voir à ce que la plaignante soit traitée équitablement, comme les autres employés. À cet égard, elle a fait de son mieux pour représenter la plaignante.

### III

[20] Le représentant de la plaignante fait valoir les diverses compétences de M<sup>me</sup> Sheobaran que les services de Bell pourraient utiliser, selon lui. Il demande au Conseil de tenir compte du grief, des compétences et du droit de rappel de la plaignante, du fait qu'elle n'a jamais dit ne pas vouloir de poste à temps partiel, de sa perte de revenu, de ses souffrances ainsi que du stress mental subi. Il soutient que la plaignante n'a pas été bien représentée par le syndicat du fait qu'elle n'avait pas été informée comme il se devait ou traitée équitablement. Il demande au Conseil

the complainant's behalf to obtain employment for her and to pay her damages.

[21] Counsel for the union submitted that there was no violation of the union's duty of fair representation. The union representative, Ms. Bailey, met with the employees at the CAC on a monthly basis, advised the complainant as to the limited number of job options, carried out an investigation, did a follow-up, and communicated with the complainant, providing her with the reasons why she had not been placed in any of the positions she sought. Counsel admits that circumstances have not dealt fairly with the complainant: she lost her job and did not obtain another one. However, counsel argues that is not the basis for a section 37 complaint.

[22] As for the employer, it submitted that the Board has limited jurisdiction and argued that the remedies requested by the complainant are inappropriate.

#### IV

[23] The law regarding a trade union's duty of fair representation is well established. The scope of its duty has been set out by the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, as follows:

The following principles, concerning a union's duty of representation in respect of a grievance, emerge from the case law and academic opinion consulted.

1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.

2. When, as is true here and is generally the case, the right to take a grievance to arbitration is reserved to the union, the employee does not have an absolute right to arbitration and the union enjoys considerable discretion.

3. This discretion must be exercised in good faith, objectively and honestly, after a thorough study of the grievance and the case, taking into account the significance of the grievance and of its consequences for the employee on the one hand and the legitimate interests of the union on the other.

4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

d'ordonner au syndicat de représenter la plaignante pour lui trouver un emploi et de la dédommager.

[21] L'avocat du syndicat soutient que celui-ci n'a pas manqué à son devoir de représentation juste. La représentante syndicale, M<sup>me</sup> Bailey, a rencontré les employés du CPC tous les mois, a conseillé à la plaignante de ne pas limiter ses choix, a mené une enquête, a effectué un suivi et a communiqué avec elle pour lui expliquer pourquoi elle n'avait obtenu aucun des postes sollicités. Il admet que les circonstances n'ont pas favorisé la plaignante: elle a perdu son emploi et n'en a pas trouvé d'autre. Toutefois, ce n'est pas un motif justifiant le dépôt d'une plainte fondée sur l'article 37.

[22] L'employeur, pour sa part, soutient que la compétence du Conseil est limitée en l'espèce et que le redressement demandé par la plaignante n'est pas approprié.

#### IV

[23] Le droit concernant le devoir de représentation juste est bien établi. La Cour suprême du Canada, dans *Gilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, a énoncé dans les termes suivants les principes relatifs à ce devoir:

De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief:

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.

(page 527)

[24] It is also well established that the Board adopts a non-interventionist role in the supervision of the duty of fair representation of bargaining agents provided that a union's conduct is not arbitrary, discriminatory or in bad faith. ~~The role that the Board has adopted in~~ section 37 complaints is set out in the plenary decision of *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304):

Let us commence with some basic premises we recognize. First, the duty of fair representation is not a collection of *per se* rules. If it were Parliament would have enacted the rules. Clear rules have their administrative advantages but they often bear harsh costs - like a rule to arbitrate all dismissals. Second, union officers, who are frequently selected by ballot or apathy, are not necessarily trained, informed or skilled in representation. Union members get the leadership they select or neglect to actively select. The leaders are not analogous to lawyers paid to service clients but more like legislators selected to service a constituency. They will make errors and mistakes through ignorance, lack of training or experience, or lack of resources.

Third, the union is not a service enterprise run for a profit or only for representational purposes. It often acts as a focus for employee social activity. Its interests on behalf of employees extend into non-collective bargaining goals and interests. It may participate in workers' compensation regulation, unemployment insurance administration, apprenticeship programs, trade or professional standard setting, economic planning with government, industrial recovery for ailing sectors of the economy, and many other direct employee related activities. ...

It is not the Board's task to reshape union priorities, allocate union resources, comment on leadership selection, second guess its decisions, or criticize the results of its bargaining. It is our task to ensure it does not exercise its exclusive majoritarian based authority unfairly or discriminatorily. Union decision makers must not act fraudulently or for improper motives such as those prohibited by human rights legislation or out of personal hostility, revenge or dishonesty. They must not act arbitrarily by making no or only a perfunctory or

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[24] Il est également bien établi que le Conseil n'interviendra pas dans les affaires concernant le devoir de représentation juste des agents négociateurs si le syndicat n'a pas agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Dans *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304), le Conseil, siégeant en séance plénière, a défini ainsi son rôle dans le cas de plaintes fondées sur l'article 37:

Commençons par quelques prémisses de base que nous reconnaissons. Premièrement, le devoir de représentation juste n'est pas une collection de règles *en soi*. Si c'était le cas, le Parlement aurait donné force de loi à ces règles. Des règles claires sont avantageuses sur le plan de l'application, mais le prix en est souvent élevé, comme le serait la règle d'arbitrer tous les congédiements. Deuxièmement, les représentants syndicaux, qui sont souvent choisis par scrutin ou par désintéressement, ne sont pas nécessairement formés, renseignés ou compétents dans le domaine de la représentation. Les membres des syndicats ont les dirigeants qu'ils choisissent ou négligent de vraiment choisir. Ces dirigeants ne sont pas comme des avocats payés pour servir leurs clients mais plutôt comme des législateurs choisis pour servir une circonscription. Ils commettront des erreurs par ignorance, manque de formation ou d'expérience, ou faute de ressources.

Troisièmement, le syndicat n'est pas une entreprise de services à but lucratif, ni un organe uniquement représentatif. Il fait souvent fonction de moteur de l'activité sociale des employés. Les intérêts qu'il veut promouvoir au nom des employés dépassent les visées et les intérêts de la négociation collective. Il peut fournir un apport sur le plan de la réglementation, de l'indemnisation des accidents du travail, de l'administration de l'assurance-chômage, des programmes d'apprentissage, de l'établissement de normes professionnelles, de la planification économique en collaboration avec les gouvernements, du relèvement industriel des secteurs mal portants de l'économie et de plusieurs autres activités qui ont un rapport direct avec les employés...

Il n'incombe pas au Conseil de changer les priorités d'un syndicat, de distribuer les ressources de ce dernier de commenter le choix de ses dirigeants, de se substituer à lui dans la prise de ses décisions ou de critiquer les résultats de ses négociations. Notre tâche consiste à veiller à ce qu'il ne fasse pas preuve d'injustice ou de discrimination en exerçant le pouvoir exclusif de la majorité. Les décisionnaires des syndicats ne doivent pas agir avec duplicité ou pour des raisons inavouables, comme celles qu'interdit la législation sur les droits de la



cursory inquiry into an employee's grievance. **The union's duty of fair representation does not guarantee individual or group union decision makers will be mature, wise, sensitive, competent, effectual or suited for their job. It does not guarantee they will not make mistakes.** The union election or selection process does not guarantee competence any more than the process does for those selected to act in other democratic institutions such as Parliament or appointees to administrative agencies.

(pages 323-324; 131; and 614-615; emphasis added)

## V

[25] In the present case, the Board must examine the union's conduct and determine whether its decision not to pursue the complainant's grievance to arbitration was reached in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith. More specifically, the question is whether the union turned its mind to the matter, properly investigated it, considered it in a genuine fashion, and ultimately disposed of it in the manner set out in the above-mentioned Supreme Court judgment and in Board decisions.

[26] In light of the evidence, the Board is satisfied that the union fulfilled its obligations to the complainant according to its duty of fair representation under the *Code*.

[27] The complaint was laid off in the context of a massive downsizing. Employees had the option of accepting lay-off status with recall rights or a voluntary separation package (that ultimately became a termination package) providing a cash settlement. The complainant opted for lay-off status but failed to obtain another position.

[28] It appears that the complainant's choices did not result in her obtaining employment she wanted. Counsel for the complainant submitted that the complainant was not properly advised with respect to her options of a termination package versus a lay-off with recall rights. However, the complainant did not consult her union on this matter nor seek its help. The union nevertheless made arrangements for employees to discuss this issue with management to ensure that

personne, ou par antipathie personnelle, esprit de vengeance ou malhonnêteté. Ils ne doivent pas se montrer arbitraires en ne faisant pas d'enquête ou en ne menant qu'une enquête hâtive ou superficielle sur le grief d'un employé. **Le devoir de représentation juste ne garantit pas au groupe ni à l'individu que les décisionnaires des syndicats seront mûrs, sages, sensibles, compétents, efficaces et que leur emploi leur convient. Il ne garantit pas qu'ils ne feront pas d'erreurs.** Le fait que les dirigeants syndicaux soient élus ou choisis, ne les rend pas nécessairement compétents, pas plus que les membres élus d'autres institutions démocratiques comme le Parlement, ou les fonctionnaires désignés à des postes au sein de services administratifs.

(pages 323-324; 131; et 614-615; c'est nous qui soulignons)

## V

[25] En l'espèce, le Conseil doit examiner le comportement du syndicat et déterminer si la décision de celui-ci de ne pas renvoyer le grief de la plaignante à l'arbitrage a été prise de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi. Plus particulièrement, il doit déterminer si le syndicat s'est penché sur la question, a mené une enquête en bonne et due forme, a procédé à un véritable examen et a finalement pris sa décision de la manière décrite dans l'arrêt de la Cour suprême susmentionné et dans les décisions du Conseil.

[26] Compte tenu de la preuve produite, le Conseil est convaincu que le syndicat s'est acquitté de ses obligations envers la plaignante et a donc rempli son devoir de représentation juste aux termes du *Code*.

[27] La plaignante a été mise à pied dans le cadre d'un vaste programme de réduction des effectifs. Les employés avaient le choix entre une mise à pied avec droit de rappel ou une indemnité de départ volontaire (qui est devenue en bout de ligne une indemnité de cessation d'emploi), comportant un règlement financier. La plaignante a opté pour la mise à pied, mais elle n'a pas réussi à décrocher un autre poste.

[28] Les choix de la plaignante, semble-t-il, n'ont pas mené à l'obtention de l'emploi voulu. Son représentant soutient qu'elle a été mal conseillée concernant les options possibles, soit l'indemnité de départ ou la mise à pied avec droit de rappel. Toutefois, la plaignante n'a ni consulté le syndicat à ce sujet ni demandé son aide. Le syndicat a néanmoins organisé une rencontre avec la direction pour que les employés comprennent bien les choix qui s'offraient à eux. De plus, la

they understood the choices available to them. Moreover, the documentation prepared by Bell clearly sets out the details of each option.

[29] As for Ms. Sheobaran's argument that her union failed to assist her in obtaining alternate employment, the evidence fails to support this allegation. Union representatives met with the employees who attended the CAC. Ms. Bailey stated she had advised these employees, including the complainant, of the limited number of job possibilities, and she had counselled them not to restrict their choices to "B" level or regular full-time positions. Although Ms. Sheobaran contended that she had never indicated that she did not want a part-time position, the 912M employment form she completed, which was the basis for matching employees with jobs, shows she requested a regular full-time position.

[30] Ms. Bailey verified the complainant's concern that her 912M form was not on file. She found that it was available in the form of a hard copy and was in fact considered by the employment center in attempting to place the complainant in available positions.

[31] Ms. Bailey maintained contact with the complainant, met with her in August to discuss her concerns and attempted by E-mail to determine whether any full-time positions were available at the complainant's work location. After filing a grievance on the complainant's behalf, Ms. Bailey met management at each level of the grievance procedure and inquired about each of the positions for which the complainant had applied and the reasons she had not obtained any of them. She then provided the complainant with explanations as to why she had not been the successful candidate. In addition, she advised the complainant as to available temporary and term positions at Bell. She also followed up on other issues raised by Ms. Sheobaran.

[32] After investigating and discussing Ms. Sheobaran's complaint with her and fully considering the merits of her case, the union ultimately decided not to pursue the grievance to arbitration and, given the lack of further information from the complainant, denied her appeal.

documentation préparée par Bell décrivait clairement chaque option en détail.

[29] En ce qui concerne l'argument de M<sup>me</sup> Sheobaran selon lequel le syndicat ne l'a pas aidée à se trouver un autre emploi, la preuve n'étaye pas cette allégation. Des représentants syndicaux ont rencontré les employés qui travaillaient au CPC, dont la plaignante. M<sup>me</sup> Bailey affirme leur avoir expliqué que les possibilités d'emploi étant limitées, mieux valait ne pas limiter leur choix aux postes de niveau «B» ou aux postes à temps plein. Bien que M<sup>me</sup> Sheobaran soutienne ne jamais avoir dit qu'elle ne voulait pas de travail à temps partiel, le 912M qu'elle a rempli, lequel servait à jumeler les employés aux emplois, indique qu'elle demandait un poste régulier à temps plein.

[30] M<sup>me</sup> Bailey s'est renseignée au sujet de la préoccupation formulée par la plaignante selon laquelle le 912M ne se trouvait pas dans son dossier. Elle a appris qu'une copie papier était disponible et que le centre d'emploi en tenait compte dans ses efforts pour trouver un poste à la plaignante.

[31] M<sup>me</sup> Bailey a gardé le contact avec la plaignante; elle l'a rencontrée en août pour répondre aux questions de cette dernière; elle a envoyé un message par courrier électronique pour savoir s'il y avait des postes à temps plein à combler à l'endroit où travaillait la plaignante. Après avoir déposé un grief au nom de la plaignante, M<sup>me</sup> Bailey a rencontré la direction à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et s'est renseignée au sujet de chacun des postes sollicités par la plaignante et des raisons pour lesquelles elle n'en n'avait obtenu aucun. Elle a ensuite communiqué ces raisons à la plaignante. Elle lui a en outre fait part des postes temporaires et de durée déterminée qui étaient disponibles chez Bell. Elle a également fait le suivi sur d'autres questions soulevées par M<sup>me</sup> Sheobaran.

[32] Après avoir fait enquête et rencontré M<sup>me</sup> Sheobaran pour discuter de sa plainte et après avoir examiné le bien-fondé de l'affaire, le syndicat a finalement décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage et, vu l'absence de renseignements additionnels de la part de la plaignante, il a rejeté son appel.

[33] It is well established that an employee does not have an absolute right to arbitration. It is the legitimate function of the union and its representatives to decide how they will deal with a grievance and even if they are wrong, in the absence of unlawful motives or seriously negligent conduct on the union's part, as in the present case, there is no redress available under the *Code*.

[34] From Ms. Sheobaran's perspective, the crux of the problem is that she failed to obtain alternate employment after losing her job in a downsizing operation and, because she was not placed within the company, she considers that the union did not act in her best interests. Much of the testimony centered around Ms. Sheobaran's ability to perform various job functions. However, the union concluded that there was no job she had identified nor any position available that fit her skills and qualifications.

[35] It is important to note that the Board does not have jurisdiction to evaluate the complainant's skills nor determine the merits of a grievance. Its mandate with respect to section 37 complaints has a very narrow focus; its inquiry is limited to examining the union's conduct in handling a grievance and the process it followed in reaching a decision in order to determine whether the union has met its obligations under the *Code*.

[36] Section 37 of the *Code* is intended to address abuses committed by the certified trade union and to identify and remedy arbitrary, discriminatory or bad faith conduct. Admittedly, the complainant is dissatisfied with the fact she did not obtain employment and unfortunately has been a casualty in the downsizing process. Although it appears that the union was not very effective in helping Ms. Sheobaran match her skills with available positions nor in having her understand that her job selections severely limited her employment possibilities, the Board cannot make a finding in favour of the complainant on this basis. As the Board stated in *Brenda Haley, supra*, the union's duty of fair representation does not guarantee that union decision makers will have the qualities described in that case, nor does it guarantee they will not make mistakes. However, unless there is gross negligence, discriminatory or arbitrary behaviour, or bad faith, the Board will not intervene (see *Valerie Hertz et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16,055 (CLR)

[33] Il est bien établi qu'un employé ne jouit pas d'un droit absolu à l'arbitrage. Il revient légitimement au syndicat et à ses représentants de décider de la façon de traiter un grief; même s'il se trompe, en l'absence de motifs illégaux ou de négligence grave de sa part, comme en l'espèce, le *Code* ne prévoit pas de redressement.

[34] Selon M<sup>me</sup> Sheobaran, le coeur du problème est qu'elle n'a pas réussi à se trouver un autre emploi après avoir perdu le sien à l'occasion d'une réduction des effectifs; parce qu'elle ne s'est pas trouvé un autre emploi au sein de l'entreprise, elle estime que le syndicat n'a pas bien défendu ses intérêts. En grande partie, les témoignages ont porté sur la capacité de M<sup>me</sup> Sheobaran d'exécuter diverses tâches. Toutefois, le syndicat a conclu qu'aucun des postes qui intéressaient la plaignante ou qui étaient vacants ne correspondait à ses compétences et qualités.

[35] Le Conseil tient à souligner qu'il n'a pas compétence pour évaluer les compétences de la plaignante ni pour déterminer le bien-fondé d'un grief. Son mandat relativement aux plaintes fondées sur l'article 37 est très restreint; pour déterminer si le syndicat a satisfait à ses obligations aux termes du *Code*, il doit tout au plus examiner la façon dont celui-ci a traité un grief et le processus décisionnel suivi.

[36] L'article 37 du *Code* vise à redresser les torts commis par le syndicat accrédité et à cerner et à corriger tout comportement arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Il faut le reconnaître, la plaignante est contrariée de ne pas avoir réussi à se trouver un autre emploi; malheureusement, elle est une victime de la réduction des effectifs. Même si le syndicat ne semble pas avoir été très efficace pour ce qui est de jumeler les compétences de M<sup>me</sup> Sheobaran aux postes disponibles et de lui faire comprendre à quel point ses préférences limitaient considérablement ses possibilités d'emploi, le Conseil ne peut pas donner raison à la plaignante pour ce motif. Comme le Conseil l'a indiqué dans *Brenda Haley*, précitée, le devoir de représentation juste du syndicat ne garantit pas que les décideurs du syndicat auront les qualités décrites dans cette affaire ni qu'ils ne commettront pas d'erreurs. Toutefois, à moins de négligence grave, de comportement discriminatoire ou arbitraire ou de mauvaise foi, le Conseil n'interviendra pas (voir



no. 806); and *David Coull* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957)).

[37] In the present case, there is no evidence of gross negligence, malice or discrimination towards Ms. Sheobaran on the union's part nor is there any evidence that the union treated her case in an arbitrary manner. It acted in good faith in attempting to handle her case and acted within the bounds of its lawful discretion in deciding not to proceed with her grievance to arbitration.

[38] Accordingly, the complaint is dismissed.

---

#### CASES CITED

*Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

*Coull (David)* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957)

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)

*Hertz (Valerie) et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16,055 (CLRB no. 806)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, s. 37

*Valerie Hertz et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16,055 (CCRT n° 806); et *David Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957)).

[37] En l'espèce, il n'y a pas de preuve de négligence grave, d'intention de nuire ou de discrimination envers M<sup>me</sup> Sheobaran de la part du syndicat ni de preuve qu'il l'a traitée de manière arbitraire. Le syndicat a agi de bonne foi en essayant de régler l'affaire et n'a pas outrepassé les pouvoirs discrétionnaires que lui confère la loi en décidant de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.

[38] Par conséquent, la plainte est rejetée.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Coull (David)* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957)

*Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)

*Hertz (Valerie) et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16,055 (CCRT n° 806)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 37

1

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

---

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Canadian Broadcasting Corporation,  
*complainant,*  
*and*  
Canadian Media Guild,  
*respondent.*

*CITED AS:* Canadian Broadcasting Corporation

Board File: 20114

Decision no. 11  
April 28, 1999

---

Application pursuant to section 91 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Strike - Definition - Picketing - Union argued members who chose not to cross picket line did so as a personal choice and did not act in concert - The Board disagrees - A concerted effort is where actions are jointly arranged or planned - Such planned job action will be considered unlawful when occurring during the prohibited periods provided for in section 89 - In the instant case, the actions of the union which was sympathetic to the cause of colleagues of another union on legal strike, suggested a strategy to encourage an illegal withdrawal of services contrary to section 91 - Planned job action by the union included : choosing one producer to work on behalf of a group of employees, while the others refused to cross the picket line as an expression of solidarity; failure of the union executive to take a firm stand in directing its members to report to work; issuing contradictory messages deliberately to its members resulting in members honouring the picket line set up by the other union; hand outs on the picket lines which included instructions on how to join the picket line - Unlawful strike declared - Cease and desist order issued.

---

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone. A hearing was held on February 19 and 20, 1999, at Toronto.

## Motifs de décision

Société Radio-Canada,  
*plaignante,*  
*et*  
Gilde canadienne des médias,  
*intimée.*

*CITÉ:* Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 20114

Décision n° 11  
le 28 avril 1999

---

Demande fondée sur l'article 91 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Grève - Définition - Piquetage - Le syndicat a prétendu que les membres qui avaient choisi de ne pas franchir les lignes de piquetage avaient fait des choix personnels et n'avaient pas agi de concert - Le Conseil n'était pas de cet avis - Il y a effort concerté lorsque les actions sont conjointement organisées ou planifiées - De telles actions projetées seront jugées illégales lorsqu'elles se produisent au cours des périodes où il est interdit de faire la grève aux termes de l'article 89 - En l'espèce, les actions du syndicat qui sympathisait avec les membres d'un autre syndicat en grève légale s'apparentent à une stratégie pour encourager le retrait illégal des services en violation de l'article 91 - Parmi les actions planifiées par le syndicat, on compte: choisir un réalisateur pour faire le travail pour le groupe, pendant que les autres membres du groupe refusaient de franchir les lignes de piquetage en guise de solidarité; ne pas insister pour que les membres du syndicat se présentent au travail; transmettre délibérément des messages contradictoires à ses membres de sorte que ces derniers ont respecté les lignes de piquetage dressée par l'autre syndicat; distribuer sur les lignes de piquetage des documents contenant des instructions sur la façon de faire du piquetage - Le Conseil a fait une déclaration de grève illégale - Une ordonnance d'interdiction a été rendue.

---

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule. Une audience a eu lieu les 19 et 20 février 1999 à Toronto.

### Appearances

Mr. Richard J. Charney and Mr. Henry Y. Dinsdale, counsel for the complainant; and  
Mr. Aubrey E. Golden, counsel for the respondent.

[1] On February 17, 18 and 19, employees of the Canadian Broadcasting Corporation (the CBC), members of the Canadian Media Guild Local 30213 (the Guild), engaged in an alleged sympathy strike in support of their colleagues of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (the CEP) who had commenced a lawful strike at midnight on February 17, 1999. Some 500 Guild employees refused to cross picket lines and did not report to work on February 17. On February 18, an estimated 300 Guild members honoured the picket lines. On February 19, the first day of this hearing, approximately 40 Guild members were still supporting the CEP strike.

[2] That same day, the employer applied to the Board under section 91 of the *Canada Labour Code* for relief, including a cease and desist order and a declaration that the Guild had declared or authorized an unlawful strike. The CBC submitted that the withdrawal of services by Guild members not only was illegal, but was causing irreparable harm to the Corporation. The Guild could not provide assurance that all its members would return to work.

[3] The Guild submitted that since there was no longer strike activity of any significance, the issue was moot and the application should be dismissed. It submitted that a Board order might damage an already strained relationship between the CBC and Unit #1 employees who expected to have the right to strike within the next three to five weeks. Alternatively, the Guild submitted that the matter should be adjourned to allow it to file a related bad faith bargaining complaint to be heard at the same time.

[4] The Board dismissed both of the Guild's submissions and heard the matter on the merits. A written order was issued to the parties on February 21. These are the reasons for the order.

[5] The CBC is a federal broadcaster that negotiates with a number of trade unions. The Guild is the bargaining agent for two groups of employees. Unit #1

### Ont comparu

M<sup>re</sup> Richard J. Charney et Henry Y. Dinsdale, pour l'a plaignante;  
M<sup>re</sup> Aubrey E. Golden, pour l'intimée.

[1] Les 17, 18 et 19 février, les employés de la Société Radio-Canada (la SRC), membres de la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 (la Guilde), ont pris part à une présumée grève de solidarité pour appuyer leurs collègues du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP), qui avaient déclenché une grève légale à minuit le 17 février 1999. Quelque 500 membres de la Guilde ont refusé de franchir les lignes de piquetage et de se présenter au travail le 17 février. Le lendemain, quelque 300 membres de la Guilde ont respecté les lignes de piquetage. Le 19 février, le premier jour de l'audience, environ 40 membres de la Guilde appuyaient toujours leurs collègues du SCEP.

[2] Le même jour, l'employeur a présenté une demande devant le Conseil aux termes de l'article 91 du *Code canadien du travail* pour obtenir réparation, dont une ordonnance d'interdiction et une déclaration selon laquelle la Guilde avait déclaré ou autorisé une grève illégale. La SRC a prétendu que, en plus d'être illégal, le retrait des services par les membres de la Guilde causait des dommages irréparables à la SRC. La Guilde ne pouvait pas donner l'assurance que tous ses membres retourneraient au travail.

[3] La Guilde a maintenu que, étant donné qu'il n'y avait plus d'activité significative de grève, la question était devenue sans pertinence et la demande devrait être rejetée. Elle a prétendu qu'une ordonnance du Conseil pourrait envenimer des relations déjà tendues entre la SRC et les employés de l'unité n° 1, qui préoyaient avoir le droit de grève dans les trois à cinq prochaines semaines. Subsidièrement, la Guilde a soutenu que l'audience devrait être ajournée pour lui permettre de déposer une plainte connexe de négociation de mauvaise foi afin qu'elle soit instruite en même temps.

[4] Le Conseil a rejeté les deux demandes de la Guilde et a instruit l'affaire sur le fond. Une ordonnance écrite a été communiquée aux parties le 21 février. Voici les motifs de cette ordonnance.

[5] La SRC est un diffuseur fédéral qui négocie avec un certain nombre de syndicats. La Guilde est l'agent négociateur de deux groupes d'employés. Les



employees are involved in on-air programming, presentation, production support. Unit #3 employees' core functions are secretarial, clerical and administrative in nature. The collective agreement for Unit #1 employees was dated June 18, 1996 to expire September 21, 1998. The one for Unit #2 employees was dated July 1, 1996 to expire March 31, 1998. The CBC and the Guild are currently engaged in negotiating renewal agreements for Units #1 and #3. The CEP represents "Unit #2", the technical employees who are presently on a lawful strike.

[6] This excerpt from the *Calgary Herald* of February 13 foreshadowed the events that are the subject of this application.

Jeff Collins, host of CBC Radio One's Eye-opener [a member of Unit #1] said Friday that if technicians walked off the job Tuesday night he and other on-air personalities would not cross the picket line Wednesday.

[7] On February 15, the Guild sent the following internal notice to its Halifax members:

## 2. Pending strike by CEP union members.

If CEP goes on strike at midnight Tuesday night, the telephone tree will be activated, to let our members know. Halifax local executive members will join CEP on the picket line. The law requires us to tell you that since the Canadian Media Guild is NOT in a legal strike position, we have a legal obligation to show up for work. **It is understood that many members will have a reluctance to cross any picket lines. You must act as your conscience dictates.**

(emphasis added)

[8] As well, the following internal memo, undated but distributed prior to the CEP strike, indicated that the Guild's National Executive gave its full support to the CEP and reminded its members that many of the issues were similar to their own:

## SUPPORT FOR CEP

The Canadian Media Guild National Executive is in complete support of the CEP. But it is here at the local level where union members will face the picket line several times a day. We **must** show our support for our

employés de l'unité n° 1 s'occupent de programmation d'antenne, de diffusion et de soutien à la production, et ceux de l'unité n° 3 exécutent des fonctions de secrétariat et de bureau. La convention collective des employés de l'unité n° 1, datée du 18 juin 1996, devait expirer le 21 septembre 1998, tandis que celle des employés de l'unité n° 2, datée du 1<sup>er</sup> juillet 1996, devait expirer le 31 mars 1998. La SRC et la Guilde négocient actuellement le renouvellement des conventions collectives des unités n°s 1 et 3. Le SCEP représente les membres de «l'unité n° 2», soit les employés techniques qui sont actuellement en grève légale.

[6] L'extrait qui suit du *Calgary Herald* du 13 février laissait présager les événements sur lesquels porte la présente demande.

Jeff Collins, animateur de l'émission Eye-opener à *Radio One* de la SRC [un membre de l'unité n° 1] a déclaré vendredi que, si les techniciens déclenchaient la grève mardi soir, lui-même et d'autres vedettes des ondes ne franchiraient pas les lignes de piquetage mercredi.

(traduction)

[7] Le 15 février, la Guilde a envoyé à ses membres de Halifax la note interne suivante:

## 2. Grève imminente des membres du SCEP

Si le SCEP déclenche la grève à minuit mardi, une chaîne téléphonique sera mise en place pour informer nos membres. Les dirigeants de la section locale de Halifax iront piqueter avec les membres du SCEP. La loi nous oblige à vous dire que, étant donné que la Guilde canadienne des médias N'EST PAS en position de grève légale, nous sommes légalement tenus de nous présenter au travail. **Bien entendu, beaucoup de membres hésiteront à franchir des lignes de piquetage. Vous devez écouter votre conscience.**

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[8] De même, la note de service interne suivante, non datée mais distribuée avant la grève du SCEP, indiquait que les dirigeants nationaux de la Guilde appuyaient pleinement le SCEP et rappelait aux membres que bon nombre des enjeux s'apparentaient à ceux qui les intéressaient:

## APPUI AU SCEP

Les dirigeants nationaux de la Guilde canadienne des médias appuient pleinement le SCEP. Mais c'est ici, au niveau local, que les membres du syndicat devront faire face aux lignes de piquetage plusieurs fois par jour. Nous

colleagues and friends who have made a very difficult choice to go on strike, **whether it's walking the line with them** on your lunch hour, or buying a round of coffee. That being said, the atmosphere on this line won't be friendly. Don't take things personally.

If there is a strike, the Halifax local of the CMG voted unanimously to donate \$500 to the CEP Halifax welfare fund.

Remember, many of the issues that are leading to a CEP strike are the same issues we're facing. **IT COULD BE YOUR TURN SOON.**

(emphasis added)

[9] Just before the CEP strike started, the Guild issued a communiqué entitled "The CEP Strike and What It Means to You" with general guidelines on how to deal with picket lines and work assignments during the strike:

#### TO CROSS OR NOT TO CROSS

... The Guild cannot direct its members not to cross a picket line if secure access to the building is provided. To do so would be considered an unlawful strike by the Guild. Secure access means that no employees' health or safety should be at risk.

We know that some of us may choose not to cross a picket line based on personal belief and conscience. If you choose not to cross, you may face discipline. The Guild collective agreement contains provisions to deal with matters of discipline and **the Guild will back any members who find themselves in this situation.**

(emphasis added)

[10] The printed handout provided to Guild members who were to decide whether or not to cross the picket line gives these instructions:

#### Joining the Line

If you choose to join the picket line **here are a few points to remember.**

➤ Introduce yourself to the picket line captain and ask permission to join the line.

devons manifester notre appui à nos collègues et amis qui ont fait le très difficile choix de déclencher la grève, **que ce soit en piquetant avec eux** pendant votre pause-repas ou en leur offrant le café. Cela étant dit, l'atmosphère sur les lignes de piquetage ne sera pas cordiale. Ne prenez pas les choses personnellement.

En cas de grève, la section locale de Halifax de la Guilde a voté à l'unanimité pour faire un don de 500 \$ à la caisse de secours de la section locale du SCEP à Halifax.

N'oubliez pas que bon nombre des enjeux qui ont mené le SCEP à la grève s'apparentent à ceux qui nous intéressent. **CE SERA PEUT-ÊTRE VOTRE TOUR BIENTÔT.**

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[9] Juste avant que le SCEP déclenche la grève, la Guilde a émis un communiqué intitulé «The CEP Strike and What It Means to You» (La grève du SCEP et ce qu'elle signifie pour vous), comprenant des lignes directrices générales sur la façon de réagir aux lignes de piquetage et aux affectations de travail durant la grève:

#### FAUT-IL OU NON FRANCHIR LES LIGNES DE PIQUETAGE?

... La Guilde ne peut enjoindre à ses membres de ne pas franchir une ligne de piquetage s'il est possible d'avoir accès à l'immeuble de façon sécuritaire. Agir ainsi équivaudrait pour la Guilde à déclencher une grève illégale. On entend par accès sécuritaire le fait que la santé ou la sécurité des employés n'est pas compromise.

Nous savons que certains choisiront de respecter les lignes de piquetage par conviction personnelle et par acquit de conscience. Ce faisant, vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires. La convention collective de la Guilde contient des dispositions sur la discipline et **la Guilde défendra tous les membres qui se retrouveront dans cette situation.**

(traduction)

[10] Le document distribué aux membres de la Guilde pour décider s'ils allaient franchir ou non les lignes de piquetage contenait les instructions suivantes:

#### Lignes de piquetage

Si vous choisissez de faire du piquetage, voici quelques points à garder en mémoire.

➤ Présentez-vous au capitaine de la ligne de piquetage et demandez-lui la permission de vous joindre aux grévistes.

>It is useful to have a sign indicating you are a CMG member in support of the CEP strike.

...

#### TO CROSS OR NOT TO CROSS

In the past CMG members (CWSG) have always joined the picket lines of other unions on the first day of a strike. However, the Guild cannot direct its members not to cross a picket line if secure access to the building is provided. ....

We know that some of us may choose not to cross a picket line based on personal belief and conscience. If you choose not to cross, you may face discipline. The Guild collective agreement contains provisions to deal with matters of discipline and the Guild will back any members who find themselves in this situation.

(emphasis added)

[11] Prior to the strike, a meeting was held between the Human Resources Staff and the Guild's representatives with a view to clearing the air about the strike. The CBC asked the union to ensure that its members reported for work. The union, on the other hand, was concerned that their members might be asked to perform CEP work. The union raised the issue of what would happen if some of their members chose not to cross the picket lines. The discussions were not conclusive and each side left with its own understanding of the discussions. The CBC expected the union to admonish its members about reporting to work during the CEP strike. The union understood that if discipline was imposed, it would be at most a reprimand and a financial penalty for each day of the strike. It asked to be notified of all disciplinary action against its members. At the time of this hearing, disciplinary sanctions had yet to be imposed.

[12] In view of the impending CEP strike, the CBC had made contingency plans to cover the most critical and sensitive areas of radio programming and to maintain its audiences: the "6 to 9" local morning shows, the "9 to 12" network programming on Radio One and the newscasts. These contingency plans, however, did not foresee the fall-out on February 17 when the following Guild members did not show up for work in Newfoundland, the Maritimes, Ottawa, Calgary and

>Il serait utile que vous ayez une pancarte indiquant que vous êtes un membre de la Guilde appuyant la grève du SCEP.

...

#### FAUT-IL OU NON FRANCHIR LES LIGNES DE PIQUETAGE?

Par le passé, les membres de la Guilde ont toujours fait du piquetage avec les autres syndicats le premier jour d'une grève. Toutefois, la Guilde ne peut enjoindre à ses membres de ne pas franchir une ligne de piquetage s'il est possible d'avoir accès à l'immeuble de façon sécuritaire...

Nous savons que certains choisiront de respecter les lignes de piquetage par conviction personnelle et par acquit de conscience. Ce faisant, vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires. La convention collective de la Guilde contient des dispositions sur la discipline et la Guilde défendra tous les membres qui se retrouveront dans cette situation.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[11] Avant le déclenchement de la grève, le personnel des Ressources humaines et les représentants de la Guilde se sont réunis pour tirer les choses au clair. La SRC a demandé au syndicat de faire en sorte que ses membres se présentent au travail. Pour sa part, le syndicat craignait que ses membres soient appelés à faire le travail des membres du SCEP. Il a cherché à savoir ce qui arriverait si certains de ses membres choisissaient de respecter les lignes de piquetage. Les discussions n'ont pas été concluantes, et chaque partie en a retenu sa propre interprétation. La SRC s'attendait à ce que le syndicat exhorte ses membres à se présenter au travail durant la grève du SCEP. Le syndicat avait compris que, si des mesures disciplinaires étaient imposées, elles prendraient tout au plus la forme d'une réprimande et d'une sanction pécuniaire pour chaque jour de grève. Il a demandé à être tenu au courant de toutes les mesures disciplinaires dont ses membres feraient l'objet. Au moment où l'audience a eu lieu, aucune mesure disciplinaire n'avait encore été imposée.

[12] En prévision de la grève imminente du SCEP, la SRC avait fait des plans d'urgence pour parer le coup dans les secteurs les plus cruciaux et les plus névralgiques de la programmation radio et pour maintenir ses auditoires: étaient ainsi visées les émissions locales du matin de 6 à 9, la programmation du réseau de 9 à 12 sur *Radio One* et les bulletins de nouvelles. Toutefois, elle n'avait pas prévu la défection du 17 février lorsque les membres suivants de la Guilde



Vancouver: "As it Happens" - 10 Unit #1 employees, including the host; "This Morning" - 21 Unit #1 employees, including the host; "Ideas" - 7 Unit #1 employees; "Radio Music, A&E" - 1 Unit #3, employee; "Radio OP's" - 3 Unit #3 employees; "CBL" - 3 Unit #1 employees, a total of 45 employees for those shows alone. Thus, the CBC was forced to rely on the Galaxy satellite radio service to replace regular programming or to broadcast repeat programming from before Christmas. The absence of staff for "Canada at 5" and "The World at 6" affected those programs as well.

[13] On February 17, Mary Crampton, Senior Consultant, and Alex Mercer, Senior Officer of the Industrial and Talent Relations group, observed Unit #1 employees and members of the union executive on the picket line, including Lise Lareau, Glen Carter, Dan Oldfield and Glenn Gray. A number of Guild members carried placards with inscriptions such as "The Guild supports CEP" and "Same Issues." When Guild members came up to the picket line, they were referred to a member of the executive of either Unit #1 or Unit #3 with whom they engaged in a discussion, as a result of which they either joined the picket line, entered the building or simply left. Those who chose to cross the picket lines were escorted by a management representative.

[14] On February 18, although Unit #1 employees had for the most part returned to work, disruptions continued because the unit personnel had not developed the programs as they normally do; therefore, taped material and music replaced much of the news and daily programming. For example, Key hosts for World Report, Metro Morning and Early Morning CBC Radio were replaced by recorded programming. In the Yukon and the Northwest Territories Units, 9 employees were absent from work in support of the strike, 5 employees were on sick leave, and 2 were at work. In Newfoundland, 5 Unit #3 employees did not report to work and were on the picket line for a few days.

ne se sont pas présentés au travail à Terre-Neuve, dans les Maritimes, à Ottawa, à Calgary et à Vancouver: *As It Happens* — 10 employés de l'unité n° 1, y compris l'animateur; *This Morning* — 21 employés de l'unité n° 1, y compris l'animatrice; *Ideas* — 7 employés de l'unité n° 1; *Radio Music, A&E* — 1 employé de l'unité n° 3; *Radio OP's* — 3 employés de l'unité n° 3; *CBL* — 3 employés de l'unité n° 1, soit un total de 45 employés pour ces seules émissions. Par conséquent, la SRC a dû faire appel au service de radio par satellite Galaxy pour remplacer la programmation habituelle ou diffuser des reprises d'émissions d'avant Noël. L'absence de personnel pour les émissions *Canada at 5* et *The World at 6* a également influé sur ces émissions.

[13] Le 17 février, Mary Crampton, conseillère principale, et Alex Mercer, cadre supérieur du groupe chargé des relations de travail et des relations avec les artistes, ont vu des employés de l'unité n° 1 et des dirigeants syndicaux faire du piquetage, dont Lise Lareau, Glen Carter, Dan Oldfield et Glenn Gray. Un certain nombre de membres de la Guilde portaient des pancartes sur lesquelles on pouvait lire des inscriptions comme «La Guilde appuie le SCEP» et «Mêmes enjeux». Lorsque les membres de la Guilde arrivaient à la ligne de piquetage, on leur demandait de s'adresser à un dirigeant de l'unité n° 1 ou de l'unité n° 3 avec lequel ils engageaient une discussion après quoi ils se joignaient aux grévistes, pénétraient dans l'immeuble ou rebroussaient simplement chemin. Ceux qui choisissaient de franchir les lignes de piquetage étaient escortés par un représentant de la direction.

[14] Le 18 février, même si les employés de l'unité n° 1 étaient pour la plupart retournés au travail, les choses n'ont pas repris leur cours parce que le personnel de l'unité n'avait pas conçu les émissions comme il le fait normalement; par conséquent, des émissions ou de la musique pré-enregistrées ont remplacé une bonne partie des bulletins de nouvelles et de la programmation quotidienne. Des émissions comme *World Report*, *Metro Morning* et *Early Morning CBC Radio* ont été remplacées par des émissions pré-enregistrées. Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, 9 employés ne se sont pas présentés au travail pour appuyer leurs collègues en grève, 5 étaient en congé de maladie et 2 étaient au travail. À Terre-Neuve, 5 employés de l'unité n° 3 ne se sont pas présentés au travail et ont fait du piquetage pendant quelques jours.

[15] On February 19, the day of this hearing, there were ongoing disruptions, namely in Thunder Bay, Winnipeg, Sudbury and Whitehorse. Music and breaks for weather, news headlines and time checks replaced normal programming. Especially affected were the morning shows. In Toronto, 20 members of the Unit #1 French Radio did not show up for work, which caused disruption of Radio-Canada programming.

[16] Alec Frame, Vice-President of English Radio, testified that labour disruptions affected CBC's level of competitiveness, particularly in large and medium sized cities. CBC listeners tune in to hear about the weather, traffic conditions, news, headlines and time checks. Any disruption of service increases the risk of audience loss. It brings into question CBC's reliability and affects its reputation as a dependable and valuable source of information for all Canadians. The CBC strives to maintain a fair to very good market share of radio listeners in most markets. While it is hard to estimate the long-term consequences of a disruption, each one compromises the market share. If expectations are not met, there is a risk that listeners will go to other radio stations, perhaps permanently. Market share is calculated by BBM sweeps of two weeks per month, which are reported at the beginning of December for the fall, in late May or early June for the spring, and then in September for the summer period.

[17] At present, CBC's license renewal hearings are scheduled for the end of May. The purpose is to determine the degree to which it is achieving its mandate under the *Broadcast Act* and to determine its value and relevance to Canadians. Size of audience is one of the considerations reviewed by the CRTC. Contrary to private radio stations that depend exclusively on the size of its audience, the CBC is a national institution, and how Canadians see it has an incidence on federal government funding. Service interruptions put into question the dependability and stability of the service and the strength of CBC's organization. While provisions have been made for Saturday and Sunday programming for the coming weekend, there is no telling what could happen next

[15] Le 19 février, le jour de l'audience en l'espèce, la programmation a été perturbée notamment à Thunder Bay, Winnipeg, Sudbury et Whitehorse. De la musique et des pauses pour les bulletins météo, les manchettes et la vérification de l'heure ont remplacé la programmation régulière. Les émissions du matin ont été particulièrement touchées. À Toronto, 20 membres de l'unité n° 1 de la chaîne de radio française ne se sont pas présentés au travail, ce qui a perturbé la programmation de Radio-Canada.

[16] Alec Frame, vice-président de la radio anglaise, a témoigné que les arrêts de travail ont influé sur le niveau de concurrence de la SRC, particulièrement dans les grandes villes et les villes de taille moyenne. Les auditeurs de la SRC écoutent la radio pour connaître la température, les mouvements de circulation, les nouvelles, les manchettes et l'heure. Toute interruption du service accroît le risque de perte d'auditoire. La fiabilité de la SRC s'en trouve compromise, ce qui influe sur sa réputation de source d'information fiable et valable pour tous les Canadiens. La SRC s'efforce de maintenir une part de marché allant de bonne à très bonne parmi les auditeurs dans la plupart des marchés. Quoiqu'il soit difficile d'estimer les conséquences à long terme d'un arrêt de travail, chaque interruption compromet la part de marché. Si on ne satisfait pas aux attentes des auditeurs, ceux-ci risquent de passer à d'autres stations radio, parfois de façon permanente. La part de marché est calculée par les grands sondages BBM effectués deux semaines par mois, dont les résultats sont connus au début de décembre pour la période de l'automne, à la fin de mai ou au début de juin pour la période du printemps, puis en septembre pour la période estivale.

[17] À l'heure actuelle, des audiences pour le renouvellement des licences de la SRC sont prévues pour la fin de mai. Elles ont pour but de déterminer la mesure dans laquelle la SRC s'acquitte de son mandat aux termes de la *Loi sur la radiodiffusion* et de déterminer sa valeur et sa pertinence pour les Canadiens. La taille de l'auditoire est l'un des points sur lequel se penche le CRTC. Contrairement aux stations radio privées qui dépendent exclusivement de la taille de leur auditoire, la SRC est une institution nationale, et la perception qu'en ont les Canadiens a une incidence sur le financement accordé par le gouvernement fédéral. Les interruptions du service remettent en cause la fiabilité et la stabilité du service et le dynamisme de l'organisation. Bien que des



week, since different employees are not reporting each day.

[18] Lise Lareau, Producer/Writer of CBC NewsWorld and President of the Guild, recounted that in the weeks leading to the strike, bargaining unit employees started asking questions about their rights and obligations during a strike as well as about the "downside" to their decision to cross or not to cross picket lines. From these enquiries, the Guild issued a number of communiqués to address the most commonly asked questions. Ms. Lareau spoke of a tradition among older members of the bargaining unit, who had lived through previous strikes, of expressing their sympathy over the first few days of any strike by not crossing picket lines. However, since many Guild members had not witnessed strikes that had occurred in 1958, 1972, 1981 and 1989, they had personal decisions to make about how to handle the CEP strike. Some Guild members were shaken just to see their colleagues picketing in the cold and made a decision there and then to support them. Others saw the issues as being similar to the ones they were attempting to negotiate. Many decided that labour solidarity required a show of sympathy of one day in support of their colleagues, while others chose to converse with picketers for a period of time before going in to work.

[19] Arnold Amber is executive producer for television news and Vice-President of the Guild. He describes himself as one of the "old people." He has been with the CBC for over 30 years. While he agrees with Mr. Frame that strikes do not build audiences, he sees an explicit difference where a public broadcaster is concerned, whether in Toronto or in Thunder Bay or even in Sydney. Private radio is much the same: music, talk and sports. On the other hand, public broadcasting occupies a unique niche because of its mandate, the thoroughness of its inquiries, its serious approach to music and the non-existence of commercials, which is a welcome respite. It follows that those who seek out public broadcasting do so for what it offers, with the consequence that work stoppages do not have a long-term damage on its ratings. To the contrary, after a lengthy dispute, the listeners yearn for the station more than ever before. CBC audiences are sophisticated and

dispositions aient été prises pour samedi et dimanche prochains, on ne sait pas ce qui se produira la semaine prochaine étant donné que les employés ne se présentant pas au travail différent chaque jour.

[18] Lise Lareau, productrice/rédactrice de *CBC NewsWorld* et présidente de la Guilde, a raconté que, au cours des semaines ayant précédé la grève, les membres de l'unité de négociation ont commencé à s'informer de leurs droits et obligations en cas de grève de même que des «conséquences négatives» que pourrait avoir leur décision de franchir ou non les lignes de piquetage. La Guilde a alors émis un certain nombre de communiqués pour répondre aux questions les plus courantes. M<sup>me</sup> Lareau a fait état d'une tradition parmi les plus anciens membres de l'unité de négociation, qui ont vécu les grèves antérieures, de témoigner leur solidarité aux grévistes les premiers jours d'une grève en ne franchissant pas les lignes de piquetage. Toutefois, comme nombre des membres de la Guilde n'avaient pas connu les grèves de 1958, 1972, 1981 et 1989, il leur fallait prendre des décisions personnelles au sujet de la grève du SCEP. Certains membres de la Guilde ont été bouleversés simplement de voir leurs collègues faire du piquetage au froid et ont décidé sur-le-champ d'aller les appuyer. D'autres se sont dits que les enjeux s'apparentaient à leurs revendications. Beaucoup ont décidé que, par solidarité syndicale, il fallait appuyer les collègues pendant une journée, alors que d'autres ont choisi de converser avec les grévistes pendant un certain temps avant d'entrer au travail.

[19] Arnold Amber est chef de production du téléjournal et vice-président de la Guilde. Il se décrit comme un «ancien», étant à la SRC depuis plus de 30 ans. Bien qu'il convienne avec M. Frame que les grèves n'aident pas à constituer un auditoire, il voit une différence explicite lorsqu'il s'agit d'un diffuseur public, que ce soit à Toronto, à Thunder Bay ou même à Sydney. Les stations radio privées offrent toutes à peu près la même programmation: de la musique, des causeries et des sports. Par contre, le diffuseur public occupe une niche particulière en raison de son mandat, de la rigueur de ses enquêtes, de son approche sérieuse à la musique et de l'absence de pauses publicitaires, ce qui est certainement bienvenu. Par conséquent, ceux qui recherchent la radio publique le font pour ce qu'elle offre, de sorte que les arrêts de travail n'ont pas de répercussions à long terme sur les cotes d'écoute. Au contraire, après un long conflit, les auditeurs ont encore



value public discussions; they understand that while a strike is on, full service will not be provided. Thus, to consider CBC so fragile is an insult to its people.

[20] According to Mr. Amber, the only real competition in Toronto pertains to Radio Two with its serious classical music format, as there is another similar station. However, with respect to Radio One, there is no competing station. On the AM dial there is CFRB, but it has evolved into a talk show that has become more of a chat line. There is an all news station (All News 6.80), but it has no public discourse.

[21] In Mr. Amber's opinion, while the timing might be unusual, the disruption in programming has no impact on the granting of a license. In 1958, there was the producers' strike. In 1972, the technicians went on strike for a total of 17 weeks. In 1981, there were two strikes involving NABET, now the CEP, and Radio-Canada which struck for 9 months. In 1989, CUPE/ONP struck for 3 weeks. Regardless, licenses were renewed. The CRTC has never withdrawn a licence except in two cases of fraud.

[22] He also stated that budget cuts have been ongoing since 1984. The largest and hardest was on April 1, 1998. The impact is cumulative and to the older people, they are nothing new, the last being the budget for foreign correspondents. While the CRTC can impose conditions on the CBC, it rarely dictates compliance.

[23] On the television side, the impact is different. Television requires more technical participation, pictures and sound, as well as editing. Radio is organized around a control room usually manned by one person. Television uses 7 to 12 technicians for any given program. It has a more technical input; therefore, the ability of the Guild to put programs on without CEP is more difficult. As a result, reruns and taped material are used as replacement.

plus hâte de retrouver leur station radio. Les auditeurs de la SRC sont des gens raffinés qui apprécient les débats publics; ils comprennent qu'en période de grève il est impossible d'offrir un service complet. Par conséquent, c'est leur faire injure que de considérer la SRC si fragile.

[20] Selon M. Amber, seule *Radio Two*, qui diffuse de la musique classique sérieuse, a de la concurrence à Toronto, car il existe une autre station semblable. Dans le cas de *Radio One*, toutefois, il n'y a aucune concurrence. Sur la bande AM, il y a CFRB, mais la station s'est orientée vers les émissions-débats et est plutôt devenue une ligne ouverte. Il y a une station de nouvelles en permanence (*All News 6.80*), mais elle n'a aucune émission d'affaires publiques.

[21] Selon M. Amber, même si le moment choisi peut sembler inhabituel, la perturbation de la programmation n'a pas de répercussions sur l'octroi des licences. En 1958, il y a eu la grève des réalisateurs. En 1972, les techniciens ont été en grève pendant 17 semaines. En 1981, il y a eu deux grèves mettant en cause le SNTC, maintenant le SCEP, et Radio-Canada, qui ont duré 9 mois. En 1989, le SCFP/ONP a fait la grève pendant 3 semaines. Malgré cela, les licences ont été renouvelées. Le CRTC n'a jamais retiré de licence, sauf dans deux cas de fraude.

[22] M. Amber a également déclaré que la Société fait l'objet de compressions budgétaires depuis 1984. La plus importante, et celle qui a fait le plus mal, remonte au 1<sup>er</sup> avril 1998. L'impact de toutes ces réductions est cumulatif et, pour les plus anciens, l'effet de nouveauté est passé depuis longtemps, les dernières compressions ayant touché le budget des correspondants à l'étranger. Certes, le CRTC peut imposer des conditions à la SRC, mais il ordonne rarement qu'on s'y conforme.

[23] Du côté de la télévision, l'impact est différent. La télévision nécessite davantage de techniciens pour régler les images et le son ainsi que pour faire le montage. La radio est organisée autour d'une salle de contrôle occupée normalement par une seule personne. La télévision utilise de 7 à 12 techniciens pour une émission donnée. La Guild a donc plus de difficulté à produire des émissions sans l'aide du SCEP de sorte qu'on a davantage recours aux reprises et aux émissions pré-enregistrées.

[24] The relationship between technicians and television personalities is also different. All major anchors are television personalities. The team spirit does not develop with the same intensity as in radio. As a result, the number of television Guild employees who did not cross the picket line was much smaller than for radio. In one radio program unit, the people met and decided not to cross the picket lines in an expression of solidarity towards their CEP colleagues.

[25] Dan Oldfield, a former legislative reporter from Saskatchewan Radio in Regina and presently a permanent union representative at the Guild offices in Toronto, authored some of the material circulated to Guild members. He admitted he was somewhat surprised by the level of activity of Guild members on the first day of the CEP strike and felt the union had a role to play in supporting its members, that is, providing information.

[26] He reported that the situation in Halifax was more problematic. Locks were changed and 26 Guild members were unable to report to work, except during the day hours. Management called it a change of schedule, the union replied with accusations of a lockout, since self-assigned and other workers no longer had access to the workplace according to their chosen schedule, which includes the early morning and evening shifts. CBC responded that this was a matter for arbitration.

#### Reasons

[27] The *Code* defines a strike in section 3(1) as a "cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination, in concert or in accordance with a common understanding." Its meaning has been the subject of review by the Supreme Court of Canada in *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board et al.*, [1984] 2 S.C.R. 412. Similarly, *Graham Cable TV/FM* (1985), 62 di 136; 12 CLRBR (NS) 1; and 85 CLLC 16,058 (CLRBR no. 529), has defined a number of activities that constitute a strike under the *Code*.

[24] La relation entre les techniciens et les vedettes de la télévision est également différente. Les principaux chefs d'antenne sont des vedettes de la télévision. L'esprit d'équipe ne se développe pas avec la même intensité qu'à la radio. Par conséquent, il y a beaucoup plus de membres de la Guilde du secteur de la télévision qui ont franchi les lignes de piquetage. Dans une unité de la radio, les employés se sont réunis et ont décidé de ne pas franchir les lignes de piquetage par solidarité avec leurs collègues du SCEP.

[25] Dan Oldfield, un ancien courriériste parlementaire de *Radio Saskatchewan* à Regina qui est actuellement permanent syndical aux bureaux de la Guilde à Toronto, a rédigé une partie des documents qui ont été distribués aux membres. Il a admis avoir été quelque peu surpris du niveau d'activité des membres de la Guilde le premier jour de la grève du SCEP; il estimait que le syndicat devait appuyer ses membres, c'est-à-dire, leur fournir de l'information.

[26] Il a affirmé que la situation à Halifax était plus problématique. Les serrures avaient été changées et 26 membres de la Guilde ne pouvaient se présenter au travail, sauf pendant la journée. La gestion a soutenu que c'était un changement d'horaire, le syndicat a répliqué avec des accusations de lock-out étant donné que les travailleurs à horaire libre et d'autres travailleurs n'avaient plus accès au lieu de travail selon l'horaire choisi, qui englobe les quarts du début de la matinée et du soir. La SRC a répondu que la question devait être réglée à l'arbitrage.

#### Motifs

[27] Au paragraphe 3(1) du *Code*, une grève est définie comme un «arrêt de travail ou [un] refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence». La Cour suprême du Canada s'est penchée sur le sens d'une grève dans *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail et autres*, [1984] 2 R.C.S. 412. De même, dans *Graham Cable TV/FM* (1985), 62 di 136; 12 CLRBR (NS) 1; et 85 CLLC 16,058 (CCRT n° 529), le Conseil a défini un certain nombre d'activités qui constituent une grève aux termes du *Code*.

[28] The definition of strike is an objective one. Therefore, the issue the Board needs to determine is whether there has objectively been an unlawful strike according to section 91.

[29] It is not contested that the withdrawal of services took place during the prohibited period under section 89 of the *Code*, that is, prior to the seven-day period in which the Minister of Labour can notify the parties of her intention either of not appointing a conciliator or of releasing a copy of the conciliation board report. On February 17, Unit #1 was still at the conciliation stage and would be in a lawful strike position at the earliest three to five weeks from that date. Unit #3 was still negotiating, with a meeting scheduled for the week of February 22.

[30] The impending CEP strike was well known even outside the CEP, which caused concerned Guild employees to question Ms. Lareau and other members of the executive about their rights and obligations once the picket lines went up. Some show hosts openly expressed their support for their CEP colleagues. The Guild answered the questions and distributed written and electronic information material on the subject. Guild members were well informed of the consequences of their decision not to report to work.

[31] It follows that employees who refused to cross the picket lines knew exactly what they were doing. As was so well expressed by Ms. Lareau, her members are a sophisticated group who insist on knowing all sides to an issue and who, in the performance of their duties, comment and editorialize ideas and topics. They make up their own minds and are prepared to live with the consequences of their decisions. Under these circumstances, the Guild suggests that members who chose not to cross the picket lines made personal choices and did not act in concert. The Board does not agree.

[32] A concerted effort is where actions are jointly arranged or planned. In *Maritime Employers Association et al. v. Local 273, International Longshoremen's Association Ltd. et al.* (1976), 72 D.L.R. (3d) 563, the New Brunswick Supreme Court, Appeal Division, held that the underlying motive is

[28] La définition de grève est une définition objective. Par conséquent, le Conseil doit déterminer s'il y a eu objectivement une grève illégale au sens de l'article 91.

[29] Il n'est pas contesté que le retrait des services s'est produit pendant la période où il est interdit de faire la grève aux termes de l'article 89 du *Code*, c'est-à-dire, avant la fin de la période de sept jours au cours de laquelle la ministre du Travail peut aviser les parties de son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de mettre à la disposition des parties une copie du rapport de la commission de conciliation. Le 17 février, l'unité n° 1 en était encore à l'étape de la conciliation et ne devait être en position de grève légale que trois à cinq semaines plus tard à tout le moins. L'unité n° 3 était toujours à la table de négociation et une rencontre était prévue pour la semaine du 22 février.

[30] L'imminence de la grève du SCEP n'était un secret pour personne, ce qui a amené les membres de la Guilde à s'informer auprès de M<sup>me</sup> Lareau et d'autres dirigeants syndicaux de leurs droits et obligations une fois les lignes de piquetage dressées. Certains animateurs ont ouvertement exprimé leur appui à leurs collègues du SCEP. La Guilde a répondu aux questions, a distribué des documents et a envoyé des messages électroniques sur le sujet. Les membres de la Guilde connaissaient bien les conséquences de leur décision de ne pas se présenter au travail.

[31] Par conséquent, les employés qui ont refusé de franchir les lignes de piquetage savaient exactement ce qu'ils faisaient. Comme M<sup>me</sup> Lareau l'a si bien dit, les membres de la Guilde sont des personnes raffinées qui tiennent à connaître toutes les facettes d'une question et qui, dans le cadre de leurs fonctions, commentent et interprètent des idées et des sujets. Ils forment leurs propres opinions et sont prêts à assumer les conséquences de leurs décisions. Dans les circonstances, la Guilde prétend que les membres qui ont choisi de franchir les lignes de piquetage ont fait des choix personnels et n'ont pas agi de concert. Le Conseil n'est pas de cet avis.

[32] Il y a effort concerté lorsque les actions sont conjointement organisées ou planifiées. Dans *Maritime Employers Association et al. v. Local 273, International Longshoremen's Association Ltd. et al.* (1976), 72 D.L.R. (3d) 563, la Cour suprême du Nouveau-Brunswick, Division d'appel, a statué que le



irrelevant. It is sufficient that planned job actions have occurred during the prohibited periods provided for in section 89 of the *Code: Canadian National Railway Company* (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770). In all the circumstances here, it appears that the matter was jointly planned or arranged. There was concerted strike action. The planning is easily illustrated by Mr. Amber's testimony that production units met as a group outside the CBC's premises and chose one producer to go in and do the work on behalf of the group, while the rest stayed out as a formal expression of solidarity. It is also demonstrated by the behaviour of the Guild's executive in not taking a firm stand in directing its members to report to work.

[33] The contradictory messages issued by the Guild to its members were meant to be ambiguous and, as a result, members honoured the picket lines. On the one hand, Guild members were instructed that they were not in a legal strike position and were required by law to report to work. Yet, in the same message, the issue of crossing the picket lines became a matter of conscience for the members. The communiqués proclaimed that if discipline were imposed for honouring the picket lines, the "Guild [would] back any members who find themselves in this situation." The Guild went so far as to enquire two days before the strike as to the possible disciplinary consequences, should their members not report for work. The Guild's Web Site dealt at great length with the CEP strike. Simultaneously, the telephone tree and other networking activities associated with the Guild's own bargaining and strike position were put in place. Members of the Guild executive joined the CEP picket line. Handouts on the picket lines included instructions on how to join the picket line. Picketers carried placards with inscriptions such as "Same issues" and "The Guild Supports CEP." The Guild even admitted that **more persons than expected** honoured the picket lines.

[34] To this Board, these actions suggest a strategy to encourage an illegal withdrawal of services in order to drive home a central issue at the Unit #1 bargaining

motif invoqué n'est pas pertinent. Il suffit que les actions projetées se soient produites au cours des périodes d'interdiction prévues à l'article 89 du *Code: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRT n° 770). En l'espèce, il semble que les actions ont été conjointement planifiées ou organisées. Il y a eu des mesures de grève concertées. M. Amber a fourni la preuve dans son témoignage qu'il y avait eu planification lorsque les unités de production se sont regroupées à l'extérieur des locaux de la SRC et ont choisi un réalisateur qui devait pénétrer dans l'immeuble et faire le travail pour le groupe, pendant que les autres membres du groupe restaient à l'extérieur pour manifester officiellement leur appui aux grévistes. On en trouve une autre preuve dans le comportement des dirigeants de la Guilde, qui n'ont pas insisté pour que les membres se présentent au travail.

[33] Les messages contradictoires que la Guilde a transmis à ses membres se voulaient ambigus, de sorte que ces derniers ont respecté les lignes de piquetage. D'une part, les membres de la Guilde ont été informés qu'ils n'étaient pas en position de grève légale et qu'ils étaient tenus par la loi de se présenter au travail. Pourtant, dans le même message, la question du respect des lignes de piquetage devenait affaire de conscience personnelle. Les communiqués proclamaient que, si les membres faisaient l'objet de mesures disciplinaires pour avoir respecté les lignes de piquetage, la «Guilde défendr[ait] tous les membres qui se retrouver[aient] dans cette situation» (traduction). La Guilde s'est même informée deux jours avant la grève des mesures disciplinaires qui pourraient être imposées aux membres qui ne se présentaient pas au travail. Le site Web de la Guilde faisait largement état de la grève du SCEP. Dans un même temps, la chaîne téléphonique et les autres activités de réseau liées aux négociations de la Guilde et à la grève possible étaient mises en place. Les dirigeants de la Guilde ont fait du piquetage avec le SCEP. Dans les documents distribués sur les lignes de piquetage, on expliquait comment piqueter avec les grévistes. Les piqueteurs avaient des pancartes portant des inscriptions telles que «Mêmes enjeux» et «La Guilde appuie le SCEP». La Guilde a même admis qu'un **plus grand nombre de personnes que prévu** avait respecté les lignes de piquetage.

[34] Aux yeux du Conseil, ces actions s'apparentent à une stratégie pour encourager le retrait illégal des services afin de bien faire ressortir un point crucial à la

table, that is, the scope of the work that can or cannot be performed by Guild members. Conveniently, because of the CEP strike, the issue can now be associated with the CEP strike issues. It does not take a great stretch of the imagination to see that the underlying reason for showing support for the CEP is to give the CBC a taste of what it can expect when the Guild is in a legal strike position a few weeks hence, with a similar show of solidarity of CEP members at that time.

[35] While there may have been a former Guild tradition of supporting other unions on the picket lines, this does not make these actions acceptable or excusable, whether for a few hours or for a few days. The Board has repeatedly held that a concerted effort to refuse to work outside the provisions of section 89 constitutes strike action. There are no exceptions provided for in the *Code*.

[36] The Guild plays a leadership role in ensuring labour peace and an orderly collective bargaining process. It cannot under the guise of matters of personal conscience relegate its responsibility upon individual members. Therefore, in keeping with the letter and the intent of the *Code*, this Board cannot be seen to condone such actions when they are brought to its attention.

[37] Having found that the Guild had authorized or declared an unlawful strike of its members employed by the CBC across Canada, the Board issued an order to cease and desist all strike activities on February 21, 1999.

#### CASES CITED

*Canadian National Railway Company* (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRBB no. 770)

*Graham Cable TV/FM* (1985), 62 di 136; 12 CLRBR (NS) 1; and 85 CLLC 16,058 (CLRBB no. 529)

*Maritime Employers Association et al. v. Local 273, International Longshoremen's Association Ltd. et al.* (1976), 72 D.L.R. (3d) 563

*Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board et al.*, [1984] 2 S.C.R. 412

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 89; 91

table de négociation de l'unité n° 1, soit le travail qui peut ou ne peut pas être exécuté par les membres de la Guilde. De façon fort opportune, en raison de la grève du SCEP, la question peut maintenant être associée aux enjeux du SCEP. Il n'est pas nécessaire de faire un gros effort d'imagination pour constater que, en donnant ainsi son appui au SCEP, la Guilde donnait à la SRC un avant-goût de ce qui l'attendait lorsqu'elle serait en position de grève légale dans quelques semaines et que les membres du SCEP manifesteraient leur solidarité.

[35] Même s'il existe une vieille tradition de la Guilde qui consiste à appuyer les autres syndicats en grève, les actions des membres n'en sont pas plus acceptables ou excusables, que ce soit pour quelques heures ou pour quelques jours. Le Conseil a statué à maintes reprises que le refus concerté de travailler, en dehors du cadre des dispositions de l'article 89, constitue une grève. Aucune exception n'est prévue dans le *Code*.

[36] La Guilde joue un rôle de premier plan en vue d'assurer la paix syndicale et le bon déroulement des négociations collectives. Elle ne peut, en invoquant des motifs de conscience personnelle, se décharger de sa responsabilité sur ses membres. Par conséquent, compte tenu de la lettre et de l'esprit du *Code*, le présent Conseil ne peut donner l'impression qu'il approuve de telles actions lorsqu'elles lui sont signalées.

[37] Ayant statué que la Guilde a autorisé ou déclaré une grève illégale de ses membres employés par la SRC au Canada, le Conseil lui a ordonné le 21 février 1999 de cesser toutes les activités de grève.

#### AFFAIRES CITÉES

*Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRT n° 770)

*Graham Cable TV/FM* (1985), 62 di 136; 12 CLRBR (NS) 1; et 85 CLLC 16,058 (CCRT n° 529)

*Maritime Employers Association et al. v. Local 273, International Longshoremen's Association Ltd. et al.* (1976), 72 D.L.R. (3d) 563

*Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail et autres*, [1984] 2 R.C.S. 412

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 89; 91





1

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

**Greater Moncton Airport Authority Inc.,**  
*employer,*  
*and*  
**Public Service Alliance of Canada,**  
*certified bargaining agent.*

*CITED AS:* Greater Moncton Airport Authority Inc.

Board File: 20253

Decision no. 12  
April 28, 1999

Reference by the Minister of Labour pursuant to section 87.4(5) of the *Canada Labour Code, Part I*.

Strike - Maintenance of activities - Reference by the Minister - Section 87.4(4) - Application of Part I - Extension of time limits (section 16(m.1)) - Practice and procedure - Transitional questions - The union objects to the Board's jurisdiction to decide the matter of essential services on the grounds that the notice to bargain was served prior to the enactment of the revised *Canada Labour Code, Part I*, and that the Minister's referral is *ultra vires* as it violates the intent and spirit of the statute - The union argues that it is impossible for the parties to comply with the provisions of section 87.4(4) since more than 15 days have elapsed since notice to bargain was served and that the Board does not have the power to relieve against timeliness except in matters affecting proceedings - The Board applied the principles of statutory construction in concluding that sections 87.4(4) and (5) must apply to this case in order to give a meaningful purpose to the transitional provisions, section 95 in particular - The Board is not persuaded that the provisions of sections 87.4(4) and 87.4(5) must be deemed invalid because they raise technical issues of compliance, since the Board now has broader residual discretion under section 16(m.1) to vary the time limits in order to give effect to the provisions of the legislation - Finally, this matter was presented to the Board as a Ministerial reference per section 87.4(5) under which the Board has jurisdiction to deal with the specific issues raised in the ministerial referral, and to

## Motifs de décision

**Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.,**  
*employeur,*  
*et*  
**Alliance de la Fonction publique du Canada,**  
*agent négociateur accrédité.*

*CITÉ:* Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.

Dossier du Conseil: 20253

Décision n° 12  
le 28 avril 1999

Renvoi par la ministre du Travail aux termes du paragraphe 87.4(5) du *Code canadien du travail, Partie I*.

Grève - Maintien des activités - Renvoi par la Ministre - Paragraphe 87.4(4) - Application de la Partie I - Prorogation de délai (al. 16m.1)) - Pratique et procédure - Questions transitoires - Le syndicat soutient que le Conseil n'a pas compétence pour trancher la question des services essentiels puisque l'avis de négocier a été remis avant l'adoption de la version modifiée du *Code canadien du travail, Partie I*, et que le renvoi de la Ministre est *ultra vires*, car il va à l'encontre de l'objet et de l'esprit de la loi - Le syndicat maintient que ni l'une ni l'autre des parties ne peuvent se conformer aux dispositions du paragraphe 87.4(4) étant donné qu'il s'est écoulé plus de 15 jours depuis que l'avis de négocier a été remis et parce que le Conseil n'a pas le pouvoir de libérer une partie de son obligation de respecter les délais, sauf en matière de procédure - Le Conseil a appliqué les principes d'interprétation des lois et a conclu que les paragraphes 87.4(4) et (5) doivent s'appliquer en l'espèce afin de rendre significatives les dispositions transitoires, et l'article 95 en particulier - Le Conseil n'est pas convaincu que les dispositions des paragraphes 87.4(4) et (5) doivent être réputées invalides du fait qu'elles soulèvent des questions d'ordre technique en matière de respect, étant donné que le Conseil a le pouvoir discrétionnaire résiduel aux termes de l'alinéa 16m.1) de modifier les délais pour donner effet aux dispositions de la loi - Enfin, la question a été soumise au Conseil dans le cadre d'un renvoi ministériel aux

interpret the legislation in a manner that is consistent with its intent, yet sensitive to the parties - Consequently, the Board has jurisdiction to deal with this matter.

---

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone. A hearing was held on April 6, 1999 at Moncton.

#### Appearances

Mr. G. Robert Basque, Counsel, for the employer; and Mr. Larry Gagnon, Negotiator, for the union.

[1] On April 6, 1999, the Board rendered a decision from the bench assuming jurisdiction in this matter. These are the reasons.

[2] This matter arises from a reference to the Board by the Minister of Labour under section 87.4(5) of the *Canada Labour Code*, affecting the Greater Moncton Airport Authority and the Public Service Alliance of Canada. This is a new provision of the *Code* that came into effect on January 1, 1999.

[3] The relevant provisions are the following:

87.4 (1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

(2) An employer or a trade union may, no later than fifteen days after notice to bargain collectively has been given, give notice to the other party specifying the supply of services, operation of facilities or production of goods that, in its opinion, must be continued in the event of a strike or a lockout in order to comply with subsection (1) and the approximate number of employees in the bargaining unit that, in its opinion, would be required for that purpose.

(3) Where after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer enter into an agreement with respect to compliance with subsection (1), either party may file a copy of the agreement with the Board. When the agreement is filed, it has the same effect as an order of the Board.

termes du paragraphe 87.4(5) en vertu duquel le Conseil a compétence pour trancher les questions renvoyées par la Ministre et pour interpréter la loi d'une façon qui est conforme à son objet, mais néanmoins sensible aux parties - Par conséquent, le Conseil a compétence pour statuer sur la présente affaire.

---

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule. Une audience a eu lieu à Moncton le 6 avril 1999.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> G. Robert Basque, pour l'employeur;  
M. Larry Gagnon, négociateur, pour le syndicat.

[1] Le 6 avril 1999, le Conseil a rendu à l'audience une décision assumant compétence dans la présente affaire. Voici les motifs de cette décision.

[2] La présente affaire découle d'un renvoi que la ministre du Travail a fait au Conseil en vertu du paragraphe 87.4(5) du *Code canadien du travail* concernant la Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc. et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Le paragraphe 87.4(5) est une nouvelle disposition du *Code* qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999.

[3] Voici les dispositions pertinentes:

87.4(1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités — prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles — dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

(2) L'employeur ou le syndicat peut, au plus tard le quinzième jour suivant la remise de l'avis de négociation collective, transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des activités dont il estime le maintien nécessaire pour se conformer au paragraphe (1) en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation nécessaire au maintien de ces activités.

(3) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties s'entendent sur la façon de se conformer au paragraphe (1), l'une ou l'autre partie peut déposer une copie de l'entente auprès du Conseil. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du Conseil.

(4) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer do not enter into an agreement, the Board shall, on application made by either party no later than fifteen days after notice of dispute has been given, determine any question with respect to the application of subsection (1).

(5) At any time after notice of dispute has been given, the Minister may refer to the Board any question with respect to the application of subsection (1) or any question with respect to whether an agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that subsection (1) is complied with.

[4] The parties to the dispute served notice to bargain on November 20, 1997. No notice was served at that time by the employer as to essential services to be maintained in the case of a strike as there were no provisions in the *Code* that required this action. A conciliation officer was appointed in November 1998 and conciliation meetings were completed in March 1999. On March 31, 1999, the Minister of Labour released both parties and referred the matter of providing essential services to the Board.

[5] The union objects to the Board's jurisdiction to decide the matter of essential services on the grounds that the notice to bargain was served prior to the enactment of the revised legislation and that the Minister's referral is *ultra vires*, as it violates the intent and the spirit of the statute. It argues that it is not possible for either party to comply with this provision because more than 15 days have elapsed since notice to bargain was served and because the Board does not have the power to relieve against timeliness, except in matters affecting proceedings. Furthermore, the union submits that the transitional provisions of section 95 do not apply to the present proceedings.

[6] Section 87.4(1) requires parties to a strike or lockout to maintain essential services in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public. Within 15 days of notice to bargain being given, a party may give notice to the other party regarding what essential services are to be continued in the event of a strike or lockout and the approximate number of employees required to maintain such services. Parties have the opportunity at the outset to negotiate a workable agreement and to file their negotiated agreement with the Board, which gives it the same effect as a Board order. Where they do not agree,

(4) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties ne s'entendent pas sur la façon de se conformer au paragraphe (1), le Conseil, sur demande de l'une ou l'autre partie présentée au plus tard le quinzième jour suivant l'envoi de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application du paragraphe (1).

(5) En tout temps après la remise de l'avis de différend, le ministre peut renvoyer au Conseil toute question portant sur l'application du paragraphe (1) ou sur la capacité de toute entente conclue par les parties de satisfaire aux exigences de ce paragraphe.

[4] Les parties au litige ont transmis un avis de négociation collective le 20 novembre 1997. À ce moment-là l'employeur n'a remis aucun avis quant aux services essentiels à maintenir en cas de grève puisque le *Code* ne contenait aucune disposition exigeant une telle mesure. Un conciliateur a été nommé en novembre 1998 et les réunions de conciliation ont pris fin en mars 1999. Le 31 mars 1999, la ministre du Travail a libéré les deux parties de leurs obligations et a renvoyé au Conseil la question des services essentiels à maintenir.

[5] Le syndicat soutient que le Conseil n'a pas compétence pour trancher la question des services essentiels puisque l'avis de négocier a été remis avant l'adoption de la loi modifiée et que le renvoi de la Ministre est *ultra vires*, car il va à l'encontre de l'objet et de l'esprit de la loi. Le syndicat maintient que ni l'une ni l'autre des parties ne peuvent se conformer à cette disposition étant donné qu'il s'est écoulé plus de 15 jours depuis que l'avis de négocier a été remis et parce que le Conseil n'a pas le pouvoir de libérer une partie de son obligation de respecter les délais, sauf en matière de procédure. De plus, le syndicat prétend que les dispositions transitoires prévues à l'article 95 ne s'appliquent pas en l'espèce.

[6] Le paragraphe 87.4(1) oblige les parties, au cours d'une grève ou d'un lock-out, à maintenir les services essentiels dans la mesure nécessaire pour prévenir les risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Dans les 15 jours suivant la remise de l'avis de négociation collective, une partie peut transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des services dont elle estime le maintien nécessaire en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés nécessaire au maintien de ces services. Au départ, les parties ont la possibilité de négocier une entente raisonnable et de déposer leur entente négociée auprès



a party may refer the dispute to the Board to determine what services must be maintained. At any time after the notice of dispute has been given, the matter of essential services may be referred to the Board for determination by the Minister under section 87.4(5).

[7] Once the dispute has been referred to the Board, the parties have the further opportunity to agree on what services must be provided. In the absence of an agreement, the Board may designate the essential services, the manner they are to be delivered and any other appropriate measure required to ensure the application of this section. Section 87.5 requires that working conditions of all employees, including those delivering essential services, are frozen while the Board is inquiring into a dispute over what services must be provided.

[8] *The Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, being Chapter 26 of the Statutes of Canada, effective January 1, 1999, provides transitional provisions at sections 86 and following. Relevant to this matter is section 95, which excludes the application of certain provisions of the new *Act* where notice to bargain was given prior to its coming into force.

[9] Pursuant to section 95, sections 87.1, 87.2 and 87.3 do not apply to disputes where notice to bargain was given prior to the coming into force; however, it is silent on sections 87.4(4) and (5). Relying on a well-established principle of construction of statutes that to express one thing is to exclude the other (see *Drieger on the Construction of Statutes* (3<sup>rd</sup> ed.), at page 168), the Board adopts the view that sections 87.4(4) and (5) must apply to the present matter, in order to give a meaningful purpose to the transitional provisions.

[10] Nor is the Board persuaded that the provisions of sections 87.4(4) and (5) must be deemed invalid because they may bring to light a defect in form or a technical irregularity. (See *A & M Transport Limited v. Bernard Black et al.*, judgment rendered from the

du Conseil, qui lui donne la même force qu'une ordonnance qu'il aurait lui-même rendue. Si les parties ne s'entendent pas, l'une ou l'autre peut renvoyer le différend au Conseil, qui détermine quels services doivent être maintenus. À tout moment après que l'avis de différend a été remis, la Ministre peut, en vertu du paragraphe 87.4(5), renvoyer la question des services essentiels au Conseil pour qu'il tranche l'affaire.

[7] Après que le différend a été renvoyé au Conseil, les parties ont de nouveau la possibilité de s'entendre sur les services qui doivent être assurés. En l'absence d'une entente, le Conseil peut désigner les services essentiels, préciser la façon dont ils doivent être fournis et décider de toute autre mesure nécessaire pour assurer l'application de cet article. Aux termes de l'article 87.5, les conditions de travail de tous les employés, y compris ceux qui fournissent les services essentiels, sont gelées pendant que le Conseil fait enquête sur le différend concernant les services à assurer.

[8] *La Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, soit le chapitre 26 des Lois révisées du Canada – laquelle loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 –, prévoit des dispositions transitoires à l'article 86 et aux articles suivants. La disposition qui s'applique en l'espèce est l'article 95, qui exclut l'application de certaines dispositions de la nouvelle *Loi* lorsque l'avis de négocier a été remis avant leur entrée en vigueur.

[9] Aux termes de l'article 95, les articles 87.1, 87.2 et 87.3 ne s'appliquent pas aux différends où l'avis de négociation a été remis avant leur entrée en vigueur; toutefois, l'article 95 ne dit rien à propos des paragraphes 87.4(4) et (5). S'appuyant sur un principe bien établi d'interprétation des lois voulant que lorsqu'on exprime une chose on exclut l'autre (voir *Drieger on the Construction of Statutes*, 3<sup>e</sup> éd., à la page 168), le Conseil estime que les paragraphes 87.4(4) et (5) doivent s'appliquer en l'espèce afin de rendre significatives les dispositions transitoires.

[10] Le Conseil n'est pas convaincu que les dispositions des paragraphes 87.4(4) et (5) doivent être réputées être invalides du fait qu'elles mettent en lumière un vice de forme ou une irrégularité d'ordre technique. (Voir *A & M Transport Limited v. Bernard Black et al.*, jugement

bench, no. A-1129-83, October 25, 1983 (F.C.A.).) With the addition of section 16(m.1), the Board now has residual discretion to provide relief in appropriate cases. Until the *Code* was amended, the Board was limited to extending time limits only as established in its Regulations. It had no power to extend time limits in the legislation. The addition of section 16(m.1) broadens the extent to which the Board can set out its own criteria on a case-by-case basis. Consequently, in circumstances such as these, the Board has the option, if necessary, of exercising its discretion to vary the time limits in order to give effect to the provisions of the legislation.

[11] The Board is also mindful of a recent decision of the Federal Court of Appeal in *Dynamex Canada Inc. v. Canadian Union of Postal Workers*, nos. A-338-98 and A-339-98, March 19, 1999, which highlights the aim of the *Code* and the extent of the Board's discretion as being

... primarily to foster constructive settlement of disputes and free collective bargaining...

...

The Board is entrusted to administer a highly complicated system of labour relations which contains numerous trade-offs between management and unions. The Board's purpose is to effectively manage labour relations with the goal of maintaining a high level of industrial peace. The Board must be given flexibility to apply the system in a manner that will best enable it to accomplish its task.

(pages 7-8)

[12] Although the Court was addressing the power of establishing a time bar under section 15(e), its remarks are particularly appropriate in dealing with the Board's ability to address issues of timing:

The view that Parliament intended to grant the Board flexibility in determining the time bar is consistent with the accepted position that the Board should control its own procedure. As an expert body, the Board has the insight and expertise to determine the best procedure to accomplish its goals. Parliament must be taken to have recognized the benefits of allowing the Board to tailor its procedures to best meet its needs. In this vein, it is doubtful Parliament intended to fix stringent parameters

prononcé à l'audience, n° A-1129-83, 25 octobre 1983 (C.A.F.).) Avec l'ajout de l'alinéa 16m.1), le Conseil a maintenant le pouvoir discrétionnaire résiduel d'accorder un redressement lorsque les circonstances le justifient. Avant la modification du *Code*, le Conseil ne pouvait proroger que les délais établis par son Règlement. Il n'avait pas le pouvoir de proroger les délais prévus par la loi. L'ajout de l'alinéa 16m.1) accorde une plus grande latitude au Conseil pour qu'il puisse fixer ses propres critères de façon ponctuelle. Par conséquent, dans les circonstances telles que les présentes, le Conseil a le choix, si nécessaire, d'exercer son pouvoir discrétionnaire de modifier les délais pour donner effet aux dispositions de la loi.

[11] Le Conseil tient en outre compte d'une décision récente rendue par la Cour d'appel fédérale dans *Dynamex Canada Inc. v. Canadian Union of Postal Workers*, n° A-338-98, et A-339-98, 19 mars 1999, qui met en lumière l'objet du *Code* et qualifie ainsi l'étendue des pouvoirs discrétionnaires du Conseil:

... principalement de favoriser le règlement positif des différends et la pratique des libres négociations collectives...

...

Le Conseil a pour mandat d'administrer un système très complexe de relations du travail qui comporte de nombreux compromis entre la direction et les syndicats. Il a pour mission de gérer efficacement les relations du travail dans le but de maintenir un haut niveau de paix industrielle. Le Conseil doit avoir la souplesse voulue pour appliquer le système de la façon qui lui permettra d'accomplir au mieux sa tâche.

(pages 7-8; traduction)

[12] La Cour se penchait sur le pouvoir d'établir un délai aux termes de l'alinéa 15e), mais ses observations s'appliquent particulièrement à la capacité du Conseil de trancher les questions de délai:

Le point de vue selon lequel le législateur avait l'intention d'accorder au Conseil la souplesse nécessaire pour déterminer le délai va dans le même sens que la position acceptée selon laquelle le Conseil devrait être maître de sa propre procédure. À titre d'organisme d'experts, le Conseil a la compréhension et l'expertise voulues pour déterminer la meilleure procédure afin de réaliser ses objectifs. On doit tenir pour acquis que le législateur a reconnu l'avantage de permettre au Conseil

on the manner in which the Board must deal with the time bar for re-application for certification.

(page 12)

[13] The Board views this dicta of the Court as clear direction that it must actively manage and resolve issues coming before it to the full extent provided by the *Code* and as best meets not only the needs of the parties but the overall purpose of the legislation in achieving industrial peace.

[14] Moreover, in deciding this matter, it is also useful to compare sections 87.4(4) and (5). Under section 87.4(4), it is the parties themselves that are provided with an opportunity to refer a dispute to the Board at the outset of their negotiations. Under section 87.4(5), the dispute now comes to the Minister who may refer "any question with respect to subsection (1)" to the Board (emphasis added). Section 87.4(1) provides for the continuation of the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[15] The Minister's referral is worded as follows:

AND WHEREAS I, the Minister of Labour, am of the opinion that it would be in the public interest that the rights and obligations of the parties under subsection 87.4 be determined;

AND THEREFORE I, the Minister of Labour, pursuant to subsection 87.4(5) of the *Canada Labour Code*, hereby refer to the Canada Industrial Relations Board the question of the rights and obligations of the employer, the union and the employees in the bargaining unit represented by the union under subsection 87.4(1) and ask that the Canada Industrial Relations Board determine the action that is required in order for the employer, the union and the employees in the bargaining unit represented by the union to comply with subsection 87.4(1) in the event of a work stoppage.

[16] Clearly, the Minister's referral does not raise any issues that are outside the Board's jurisdiction, nor does it pretend to instruct the Board on how to decide. It

d'adapter ses propres procédures pour satisfaire au mieux à ses besoins. Cela dit, il est douteux que le législateur ait voulu fixer des paramètres rigoureux quant à la façon dont le Conseil doit traiter le délai prévu pour une nouvelle demande d'accréditation.

(page 12; traduction)

[13] Le Conseil considère cette opinion de la Cour comme une directive claire l'obligeant à traiter activement et à trancher les questions dont il est saisi en utilisant tous les pouvoirs que lui confère le *Code* et de façon à respecter au mieux non seulement les besoins des parties mais également l'objet général de la loi, qui est d'atteindre la paix industrielle.

[14] De plus, il est utile au règlement de la présente affaire de comparer les paragraphes 87.4(4) et (5). Aux termes du paragraphe 87.4(4), ce sont les parties elles-mêmes qui ont la possibilité de renvoyer un différend au Conseil au début de leurs négociations. En vertu du paragraphe 87.4(5), lorsque la Ministre a été saisie du différend elle peut renvoyer au Conseil «toute question portant sur l'application du paragraphe (1)» (c'est nous qui soulignons). Le paragraphe 87.4(1) prévoit le maintien de certaines activités — prestation de service, fonctionnement d'installations ou production d'articles — dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

[15] Le renvoi de la Ministre est ainsi formulé:

ATTENDU QUE je suis d'avis, à titre de ministre du Travail, qu'il serait dans l'intérêt public de déterminer les droits et obligations des parties en vertu de l'article 87.4;

PAR CONSÉQUENT, à titre de ministre du Travail, conformément au paragraphe 87.4(5) du *Code canadien du travail*, je renvoie par les présentes au Conseil canadien des relations industrielles la question des droits et obligations de l'employeur, du syndicat et des employés de l'unité de négociation représentés par le syndicat aux termes du paragraphe 87.4(1) et demande que le Conseil canadien des relations industrielles détermine la mesure qui est nécessaire pour que l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation représentés par le syndicat se conforment au paragraphe 87.4(1) dans l'éventualité d'un arrêt de travail.

(traduction)

[16] De toute évidence, le renvoi de la Ministre ne soulève aucune question ne ressortissant pas au Conseil, pas plus qu'il ne prétend donner au Conseil des



gives the Board the role of interpreting the legislation in a manner that is consistent with its intent, yet sensitive to the parties having regards to all circumstances.

[17] The Board understands that the parties may not have planned on the coming into force of the new provisions of the *Code* during the collective bargaining period, or the considerable impact of these changes on their bargaining relationship. Nevertheless, the Board must apply the legislation in a manner that is compatible with the nature and consequences of the dispute.

[18] The Board, therefore, gives the parties the opportunity of coming to an agreement with respect to compliance with section 87.4(1), and to file a copy of its agreement with the Board. Should the parties not come to an agreement by May 11, 1999, the hearing on this matter will resume as scheduled on May 12 and 13, 1999 without further notice.

#### CASES CITED

*A & M Transport Limited v. Bernard Black et al.*, judgement rendered from the bench, no. A-1129-83, October 25, 1983 (F.C.A.)

*Dynamex Canada Inc. v. Canadian Union of Postal Workers*, nos. A-338-98 and A-339-98, March 19, 1999 (F.C.A.)

#### STATUTES CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 74(c); 87.4, 87.4(4), 87.4(5)

*An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, ss. 86; 95

instructions sur la façon de trancher l'affaire. Il donne au Conseil le rôle d'interpréter la loi d'une façon qui est conforme à son objet, mais qui est néanmoins sensible aux parties compte tenu de toutes les circonstances.

[17] Le Conseil comprend que les parties n'ont peut-être pas prévu l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions du *Code* au cours de la période des négociations collectives, ou l'impact considérable de ces modifications sur leur relation de négociation. Néanmoins, le Conseil doit appliquer la loi d'une façon qui est compatible avec la nature et les conséquences du différend.

[18] Par conséquent, le Conseil accorde aux parties la possibilité de se mettre d'accord sur le respect du paragraphe 87.4(1) et de déposer auprès du Conseil une copie de son entente. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre d'ici le 11 mai 1999, l'audience concernant la présente affaire reprendra comme prévu les 12 et 13 mai 1999 sans aucun autre avis.

#### AFFAIRES CITÉES

*A & M Transport Limited v. Bernard Black et al.*, jugement prononcé à l'audience, n° A-1129-83, 25 octobre 1983 (C.A.F.)

*Dynamex Canada Inc. c. Canadian Union of Postal Workers*, nos A-338-98, et A-339-98, 19 mars 1999 (C.A.F.)

#### LOIS CITÉES

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 74c); 87.4, 87.4(4), 87.4(5)

*Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, art. 86; 95



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 1-99*

## Reasons for decision

Nav Canada,  
*complainant,*  
*and*  
 Public Service Alliance of Canada,  
*respondent.*

*CITED AS:* Nav Canada

Board Files: 19149-C  
 20018-C

Decision no. 13  
 May 4, 1999

Complaint alleging violation of section 50(a) of the  
*Canada Labour Code*, Part I.

Unfair labour practice - Duty to bargain in good faith - Reasonable effort - Duty to communicate/disclose - Remedies - The Board concludes that the union objectively failed to make every reasonable effort to conclude a collective agreement, in breach of section 50(a) - The following factors motivated the Board's finding: the union's attempt to have the tentative collective agreement reached by the parties, or portions thereof, changed following its signing; the union's failure to move promptly when concerns arose about the concurrence of the written agreement with the understanding arrived at by the parties and failure to address the issue with the employer; the preparation of affidavits by members of the negotiating team on this issue and their discussion at open meetings with the membership; the uncertainty about the legal effect of these affidavits and its communication to ratification meetings; the union's failure to quickly and cooperatively arrive at a common version of the collective agreement acceptable to both parties; the second ratification vote taken at Moncton; and the failure to be forthwith candid with the employer concerning UCTE's President's role in the ratification meetings - The Board refused to impose a collective agreement as a remedy to the union's violation - It ordered that the ratification vote respecting the tentative collective agreement reached by the parties be

## Motifs de décision

Nav Canada,  
*plaignante,*  
*et*  
 Alliance de la fonction publique du Canada,  
*intimée.*

*CITÉ:* Nav Canada

Dossiers du Conseil: 19149-C  
 20018-C

Décision n° 13  
 le 4 mai 1999

Plainte alléguant violation de l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail*, Partie I.

Pratique déloyale de travail - Obligation de négocier de bonne foi - Effort raisonnable - Obligation de communiquer/divulguer - Redressements - Le Conseil conclut qu'objectivement le syndicat n'a pas fait tout effort raisonnable pour conclure une convention collective en violation de l'alinéa 50a) - Le Conseil a tenu compte des facteurs suivants au moment de rendre sa décision: les démarches du syndicat pour faire modifier le projet de convention collective ou des portions de celui-ci, après sa signature; le fait de ne pas avoir pris de décision rapide lorsque sont nées des inquiétudes concernant la correspondance entre la convention et la compréhension qu'en avaient les parties et de ne pas régler le problème avec l'employeur; la préparation des affidavits par les membres de l'équipe de négociation à cet égard et leur discussion lors de séances publiques; l'incertitude qui régnait quant aux conséquences juridiques des affidavits et à leur divulgation aux rencontres de ratification; le fait de ne pas en arriver rapidement et en collaboration à une version commune de la convention collective qui convienne aux deux parties; le deuxième scrutin à Moncton; et le fait de ne pas avoir fait preuve de franchise sur-le-champ avec la compagnie concernant le rôle du président de l'UCET lors des réunions de ratification - Le Conseil a refusé d'imposer une convention collective en guise de redressement à la



reconducted on the basis specified in the Board's Reasons for decision.

Unfair labour practice - Duty to bargain in good faith - Section 50(a) - Reasonable effort to conclude an agreement - Duty to communicate/disclose - The duty to bargain in good faith continues through the ratification process - Reasonable effort to conclude a collective agreement includes the obligation to communicate promptly and effectively with the other party and to complete documentation cooperatively and in a way that honours the substantive undertakings agreed to by the parties during the negotiating process - In this case, this included the obligation to fully recommend the acceptance of all terms of the Memorandum of Understanding reached by the parties to the union membership.

Unfair labour practice - Duty to bargain in good faith - Section 50(a) - A party will be found in breach of section 50(a) if it fails to comply with both components of this section, i.e. the duty to bargain in good faith and to make every reasonable effort to enter into a collective agreement - The duty to enter into bargaining in good faith must be measured on a subjective standard, while reasonable effort to bargain should be measured by an objective standard which can be ascertained by a board looking to comparable standards and practices within the particular industry.

Evidence - Practice and procedure - Student at law attended union ratification meetings on employer's behalf - She was called to testify before the Board on behalf of the employer - Pursuant to section 16(c), the Board chose not to consider her testimony as it was not in the interests of good labour relations and constructive collective bargaining practices to do so.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, sitting alone, pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.C.S., 1985, c. I-2, as am. 1998, c. 26. A hearing was held on March 15, 16, 17, 25 and 30, 1999, at Ottawa.

violation du syndicat - Il a ordonné que soit tenu un deuxième scrutin de ratification concernant le projet de convention collective conclu par les parties, selon les conditions précisées dans les Motifs de décision du Conseil.

Pratique déloyale de travail - Obligation de négocier de bonne foi - Alinéa 50a) - Effort raisonnable pour conclure une convention - Obligation de communiquer/divulguer - L'obligation de négocier de bonne foi persiste pendant le processus de ratification - L'effort raisonnable pour conclure une convention collective comprend l'obligation de communiquer rapidement et effectivement avec l'autre partie et de compléter les documents en collaboration et de manière à respecter les engagements fondamentaux acceptés par les parties pendant le processus de négociation - En l'espèce, ceci comprend l'obligation de recommander sans réserve aux membres du syndicat l'acceptation de toutes les modalités du protocole d'entente conclu par les parties.

Pratique déloyale de travail - Obligation de négocier de bonne foi - Alinéa 50a) - Une partie enfreint l'alinéa 50a) si elle ne respecte pas les deux volets, c'est-à-dire l'obligation de négocier de bonne foi et celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective - L'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être évaluée selon une norme subjective, alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention doit être évaluée selon une norme objective, le conseil prenant en considération les normes et pratiques comparables dans un secteur d'activité donné.

Preuve - Pratique et procédure - Une stagiaire en droit a assisté aux réunions de ratification à la demande de l'employeur - Elle a été appelée à témoigner devant le Conseil pour l'employeur - Aux termes de l'alinéa 16c), le Conseil a choisi de ne pas prendre en considération le témoignage de cette dernière puisque cela n'était pas dans l'intérêt de bonnes relations de travail et de pratiques de négociation collective constructives.

Le Conseil était formé de M. J. Paul Lordon, c.r., Président, siégeant seul, conformément à l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations industrielles)*, L.R.C., 1985, ch. I-2, tel que modifié en 1998, au chapitre 26. Une audience a eu lieu les 15, 16, 17, 25 et 30 mars 1999, à Ottawa.

## Appearances

Mr. Robert Monette, accompanied by Mr. Tor Veltheim, Ms. Patricia Brethour and Ms. Sheelagh Taylor, for the complainant; and  
Ms. Susan Ballantyne, accompanied by Mr. Robert Desfonds (UCTE), for the respondent.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Chairperson.

[1] This decision is with respect to two complaints of unfair labour practice alleging violation of section 50(a) of the *Canada Labour Code*. At the commencement of the hearing of the present matter on March 15, 1999, with the respondent's consent, the complainant withdrew the application in the file 20018-C relating to the same matters, which had been filed with the Board for reasons of jurisdictional caution.

[2] The jurisdictional caution arose because during the period subsequent to the filing of the complaint in the present file, 19149-C, on December 16, 1998, the provisions an *Act to Amend the Canada Labour Code (Part 1) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, S.C. 1998, c. 26, were proclaimed on January 1, 1999. This proclamation had the effect of replacing the predecessor Canada Labour Relations Board (CLRB) with the newly established Canada Industrial Relations Board. The amendments to the *Code* also contained transitional provisions allowing for the continuation of matters commenced under the CLRB. Since the parties conceded that the present Board was now properly seized of the first complaint in accordance with the transitional provisions, the second complaint in file 20018-C was withdrawn.

[3] The complaint filed by the employer, NAV CANADA, alleges that the bargaining agent for certain of its employees, the Public Service Alliance of Canada (hereinafter PSAC), violated section 50(a) of the *Code*, which provides:

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

## Ont comparu

M<sup>e</sup> Robert Monette, accompagné de M. Tor Veltheim, M<sup>e</sup> Patricia Brethour et M<sup>me</sup> Sheelagh Taylor, pour la plaignante; et  
M<sup>e</sup> Susan Ballantyne, accompagnée de M. Robert Desfonds (UCET), pour l'intimé.

M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, Président, a rédigé les motifs de décision.

[1] Il s'agit d'une décision qui porte sur deux plaintes de pratique déloyale de travail dans lesquelles la plaignante allègue qu'il y a eu violation de l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail*. Au début de l'audience sur la présente affaire, le 15 mars 1999, la plaignante a retiré, avec l'assentiment de l'intimée, la demande dans le dossier 20018-C concernant les mêmes questions, qui avait été déposée devant le Conseil afin de s'assurer que celui-ci avait bien la compétence pour traiter de cette question.

[2] C'est la proclamation des dispositions de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie 1) et la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et apportant des modifications corrélatives à d'autres lois*, L.C. 1998, ch. 26, le 1<sup>er</sup> janvier 1999, au cours de la période ayant suivi le dépôt de la plainte dans le présent dossier, 19419-C, le 16 décembre 1998, qui est à l'origine de la demande visant à s'assurer de la compétence du Conseil. Cette proclamation a eu pour effet de remplacer l'ancien Conseil canadien des relations de travail (CCRT) par le Conseil canadien des relations industrielles nouvellement constitué. Les modifications apportées au *Code* renfermaient également des dispositions transitoires prévoyant la poursuite des affaires introduites à l'époque du CCRT. Comme les parties ont admis que le Conseil actuel avait été saisi comme il se doit de la première plainte conformément aux dispositions transitoires, la deuxième plainte déposée dans le dossier 20018-C a été retirée.

[3] Dans la plainte déposée par l'employeur, NAV CANADA, il est soutenu que l'agent négociateur de certains de ses employés, à savoir l'Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après appelée l'AFPC), a enfreint l'alinéa 50a) du *Code*, selon lequel:

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement; and ...

[4] By virtue of the provisions of section 97(3) of the *Code*, prior to January 1, 1999, the consent of the Minister of Labour was required before a complaint could be lodged alleging a failure to comply with section 50(a) of the *Code*. In the present case, the required consent was granted on January 25, 1999. In the event that the parties agreed that the complaint had been properly filed and the consent properly given, this matter is not in issue in the present proceedings.

[5] The complaint relates to the bargaining process concerning fourteen bargaining units for which PSAC is the certified bargaining agent. The fourteen bargaining units of employees were employed by Transport Canada prior to the privatization of air traffic control services and the creation of NAV CANADA, now the employer of the employees in question through the effect of the *Civil Air Navigation Services Commercialization Act*, S.C. 1996, c. 20. This legislation deemed the relevant bargaining units originally certified pursuant to the *Public Service Staff Relations Act* to be certified under the *Canada Labour Code*. The bargaining units in question were all part of the Union of Canadian Transport Employees (hereinafter UCTE), which is a component of the PSAC.

[6] The bargaining practice respecting the employees in the bargaining units had been to conclude one overall umbrella agreement supplemented with specific agreements. These specific agreements had expired at slightly different times between March 13 and August 31, 1997.

[7] Notice to commence collective bargaining having been duly served, the parties subsequently met on some 40 occasions throughout 1998. As had been done

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

[4] En vertu des dispositions du paragraphe 97(3) du *Code*, avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999, les plaintes faisant état d'une violation de l'alinéa 50a) du *Code* ne pouvaient être présentées au Conseil qu'avec le consentement du ministre du Travail. En l'espèce, le consentement nécessaire a été accordé le 25 janvier 1999. Comme les parties ont convenu que la plainte avait été déposée comme il se doit et que le consentement avait été bien accordé, il n'est pas nécessaire de trancher cette question dans l'instance actuelle.

[5] La plainte a trait au processus de négociation qui touche quatorze unités de négociation pour lesquelles l'AFPC est l'agent négociateur accrédité. Les quatorze unités de négociation d'employés et d'employées étaient au service de Transports Canada avant la privatisation des services de contrôle de la navigation aérienne et la création de NAV CANADA, qui est maintenant l'employeur des employé(e)s en question par l'application de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile*, L.C. 1996, ch. 20. Cette loi comportait une présomption selon laquelle les unités de négociation pertinentes initialement accréditées conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* étaient accréditées en vertu du *Code canadien du travail*. Les unités de négociation en question faisaient toutes partie de l'Union canadienne des employés des transports (ci-après appelée l'UCET), qui est une composante de l'AFPC.

[6] La pratique de négociation appliquée aux employés qui faisaient partie des unités de négociation consistait à conclure un accord-cadre général assorti d'accords particuliers. Ces accords particuliers avaient pris fin à des intervalles peu éloignés entre le 13 mars et le 31 août 1997.

[7] Un avis de négociation collective ayant été dûment signifié, les parties se sont rencontrées environ 40 fois au cours de 1998. Comme cela avait été fait



previously, bargaining for the fourteen units was conducted together and at the same time. To assist bargaining, a conciliation officer, Ms. Sherri King, had been named by the Minister of Labour on May 1, 1998. Ms. King continued to work with the parties until the conclusion of negotiations, which will be described below.

[8] In the course of the present hearing, five witnesses testified on behalf of the employer, NAV CANADA. Two testified on behalf of PSAC, the respondent. Significant documentary evidence was also provided to the Board, some of which will be reproduced or commented upon in detail below.

[9] The negotiations concluded on September 20, 1998, on which date a Memorandum of Settlement (Exhibit 10) was executed between the parties. The first witness for NAV CANADA in the present proceedings, Ms. Sheelagh Taylor, testified as to the circumstances of the signing of this Memorandum of Settlement. She was the principal negotiator for NAV CANADA. The initial page of this document is set out below.

Memorandum of Settlement  
between  
NAV CANADA  
and  
Public Service Alliance of Canada

1. The parties hereby agree to the terms of this memorandum as constituting full settlement of all matters in dispute.

2. The undersigned representatives of the union agree to fully recommend acceptance of all terms of this memorandum to their members.

3. The parties agree that the term of the collective agreement shall be from date of signing to June 30, 2000.

4. The parties agree that the terms of the collective agreement shall be as follows:

Terms as agreed at Ottawa on Sunday, September 20, 1998 and all other terms agreed to during negotiations. The agreement on wages is as follows:

5% - effective the day following the expiry date of each group specific collective agreement

5% - July 1, 1998 - all employees in bargaining unit

auparavant, la négociation pour les quatorze unités s'est faite simultanément pour tout le groupe. Un agent de conciliation, M<sup>me</sup> Sherri King, a été désignée par le ministre du Travail le 1<sup>er</sup> mai 1998 pour faciliter la négociation. M<sup>me</sup> King a poursuivi son travail avec les parties jusqu'à la fin des négociations, qui seront décrites plus loin.

[8] Au cours de la présente audience, cinq témoins ont fait une déposition au nom de l'employeur, NAV CANADA. Deux ont témoigné au nom de l'AFPC, l'intimée. Des preuves documentaires considérables ont également été soumises au Conseil. Certaines d'entre elles seront reproduites ou commentées en détail plus loin.

[9] Les négociations ont pris fin le 20 septembre 1998, date à laquelle un mémoire d'entente (pièce 10) a été signé par les parties. Le premier témoin de NAV CANADA en l'instance actuelle, M<sup>me</sup> Sheelagh Taylor, a témoigné quant aux circonstances de la signature du mémoire d'entente. Elle était la négociatrice principale pour NAV CANADA. Voici la première page de ce document.

Mémoire d'entente  
entre  
NAV CANADA  
et  
l'Alliance de la fonction publique du Canada

1. Les parties conviennent par les présentes que les modalités de ce mémoire constituent le règlement complet de toutes les questions qui font l'objet du conflit.

2. Les représentants soussignés du syndicat conviennent de recommander sans réserve à leurs membres l'acceptation de toutes les modalités de ce mémoire.

3. Les parties conviennent que la convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2000.

4. Les parties conviennent que les modalités de la convention collective sont les suivantes:

Les modalités convenues à Ottawa le dimanche 20 septembre 1998 et toutes les autres modalités convenues pendant les négociations. L'entente au sujet des salaires est la suivante:

5% - en vigueur le jour suivant la date d'expiration de la convention collective propre à chaque groupe

5% - 1<sup>er</sup> juillet 1998 - tous les employés de l'unité de négociation

\$250 lump sum payment to all regular employees who have completed their probationary period on July 1, 1999.

250 \$ en paiement forfaitaire à tous les employés réguliers qui ont achevé leur période de probation le 1<sup>er</sup> juillet 1999.

(traduction)

[10] This Memorandum of Settlement was signed by all members of both the employer and the union negotiating teams who were present at the conclusion of negotiations on September 20, 1998.

[10] Tous les membres des équipes de négociation de l'employeur et du syndicat qui étaient présents à la conclusion des négociations, le 20 septembre 1998, ont signé ce mémoire d'entente.

[11] The individual articles of the collective agreement were attached to this page and were initialed or signed off by Ms. Taylor and by the principal negotiator for the union, Mr. John Sullivan. While many of the provisions had been agreed upon at previous negotiating sessions, several key provisions were not agreed to until the final two days of negotiations.

[11] Les articles de la convention collective étaient joints à cette page et ont été paraphés ou signés par M<sup>me</sup> Taylor ainsi que par le négociateur principal du syndicat, M. John Sullivan. Bon nombre des dispositions avaient fait l'objet d'une entente lors de séances de négociation antérieures. Cependant, plusieurs dispositions importantes n'avaient pas été réglées avant les deux derniers jours de négociations.

[12] Before proceeding, it is important to note that of those who testified before the Board in these proceedings concerning the conclusion of the negotiating process, Ms. Taylor is the only one who was directly and continuously involved in the negotiations. Mr. Sullivan, despite the obviously relevant information he could have brought to the Board, did not testify. Because Ms. Taylor's evidence must therefore be relied upon to a significant extent, the Board feels it important to note that Ms. Taylor appeared to it to be forthright, candid, careful, organized and in every respect truthful and accurate in her testimony. In case of a conflict in evidence, Ms. Taylor's evidence is preferred by the Board.

[12] Avant de poursuivre, il importe de souligner que parmi les personnes qui ont témoigné devant le Conseil dans cette procédure sur la conclusion du processus de négociation, M<sup>me</sup> Taylor est la seule qui a participé directement et de façon suivie aux négociations. M. Sullivan, malgré les renseignements manifestement pertinents qu'il aurait pu communiquer au Conseil, n'a pas témoigné. Comme il faut par conséquent s'en remettre largement au témoignage de M<sup>me</sup> Taylor, le Conseil estime qu'il est important de mentionner que M<sup>me</sup> Taylor lui a paru franche, sincère, réfléchie et organisée et que son propos lui a semblé, à tous égards, exact et véridique. S'il y a divergence entre les témoignages, celui de M<sup>me</sup> Taylor sera privilégié par le Conseil.

[13] Ms. Taylor provided the details of the final two days of negotiations to the Board. During these last two days, September 19 and 20, 1998, according to her testimony, a number of critical matters were considered and agreed to.

[13] M<sup>me</sup> Taylor a fourni au Conseil des renseignements sur les deux derniers jours de négociations. Selon elle, pendant ces deux jours, soit les 19 et 20 septembre 1998, certaines questions cruciales ont fait l'objet de discussions et d'un accord.

[14] Ms. Taylor indicated that negotiations had proceeded slowly prior to September 17, when the parties began anticipating that an agreement might be possible. At that date, there still remained a considerable number of items to be settled. Ms. Taylor indicated that the item that broke the log jam in negotiations and led to their rapid conclusion was the agreement on monetary issues. The key components of the monetary settlement were agreement on pay increases for the first two years and the employer's

[14] M<sup>me</sup> Taylor a dit que les négociations avaient progressé lentement avant le 17 septembre, date à laquelle les parties ont commencé à croire qu'un accord pourrait être possible. Ce jour-là, il restait beaucoup de points en suspens. M<sup>me</sup> Taylor a affirmé que c'est l'accord intervenu sur les questions monétaires qui a fait débloquer les négociations et mené à leur conclusion rapide. Les éléments principaux du règlement financier étaient l'accord sur les hausses de salaire pour les deux premières années et l'accord de

agreement to make a lump-sum payment in the third year of the proposed agreement. As may be seen by reference to the Memorandum of Settlement, the agreed rate of pay increase was to be 5% for each of the relevant 14 groups for the day following the expiry date of their group specific collective agreement and 5% on July 1, 1998. The additional one-time lump-sum payment of \$250 was to be paid on July 1, 1999.

[15] Ms. Taylor described to the Board the negotiations leading to agreement on these provisions. She told the Board that the structuring of the actual monetary terms had been presented to PSAC as a series of options within certain overall financial limits. PSAC chose the most advantageous option and the monetary package was thereupon agreed to on September 19, 1998. The monetary agreement created an impetus for the parties to move toward the conclusion of a complete collective agreement.

[16] At the time there remained a number of outstanding matters. The matter of most importance to the parties would appear to have been the issue of contracting out of work by NAV CANADA, and its impact upon the job security of bargaining unit employees.

[17] Ms. Taylor's testimony indicated that, following the monetary agreement, the attention of the parties moved to the contracting out issue. The issue had been previously discussed at an earlier point in the course of the negotiations. Ms. Taylor testified that it had been emphasized that PSAC employees were the most vulnerable employees in NAV CANADA to contracting out and that an appropriate job security provision should in the view of the union be included as a part of the agreement. Ms. Taylor testified that on the night of September 19, she met Mr. John Sullivan, the negotiator for the union, and Ms. Sherri King to discuss possible options. Ms. Taylor testified that it was evident at the time that unless the contracting out issue could be resolved, it would not be possible to get an agreement.

[18] Because of the importance placed upon the contracting out item and the job security or employment security guarantee, Ms. Taylor, whose mandate at that time did not extend to agreeing to such

l'employeur de verser un montant forfaitaire pour la troisième année de l'entente proposée. Comme l'indique le mémoire d'entente, on a convenu d'une augmentation salariale de 5 % pour chacun des 14 groupes pertinents le jour qui suit la date d'expiration de la convention collective de leur groupe et de 5 % le 1<sup>er</sup> juillet 1998. Le paiement forfaitaire unique supplémentaire, qui s'établissait à 250 \$, devait être versé le 1<sup>er</sup> juillet 1999.

[15] M<sup>me</sup> Taylor a décrit pour le Conseil les négociations ayant mené à un accord sur ces dispositions. Elle a dit au Conseil que la structuration des conditions financières avait été présentée à l'AFPC comme une série d'options comportant certaines restrictions financières générales. L'AFPC a choisi l'option la plus avantageuse et on s'est entendu sur l'offre monétaire globale le 19 septembre 1998. L'entente sur les conditions financières a donné l'élan nécessaire aux parties pour progresser vers la conclusion d'une convention collective complète.

[16] À l'époque, plusieurs questions demeuraient en suspens. Pour les parties, la plus importante semblait être la sous-traitance u travail par NAV CANADA et ses répercussions sur la sécurité d'emploi des employé(e)s de l'unité de négociation.

[17] Dans son témoignage, M<sup>me</sup> Taylor mentionnait qu'à la suite de l'entente sur les conditions financières, les parties ont fait porter leur attention sur la question de la sous-traitance. Cette question avait déjà fait l'objet de discussions au cours des négociations. M<sup>me</sup> Taylor a témoigné qu'on avait fait valoir que les employé(e)s de l'AFPC étaient les employé(e)s les plus vulnérables à la sous-traitance de leur travail chez NAV CANADA et que de l'avis du syndicat, une disposition adéquate sur la sécurité d'emploi devrait être inscrite dans la convention. M<sup>me</sup> Taylor a affirmé qu'au cours de la nuit du 19 septembre, elle avait rencontré M. John Sullivan, négociateur pour le syndicat, et M<sup>me</sup> Sherri King afin de discuter de certaines options éventuelles. M<sup>me</sup> Taylor a soutenu qu'à l'époque, il fallait manifestement régler la question de la sous-traitance pour espérer en venir à une entente.

[18] En raison de l'importance accordée à la question de la sous-traitance et à la garantie de la sécurité d'emploi, M<sup>me</sup> Taylor, dont le mandat de l'époque ne consistait pas à donner son accord à une telle garantie,



a guarantee, agreed to make a special effort to approach the senior management of NAV CANADA, to attempt to expand her mandate in that respect. She undertook to Mr. Sullivan to request a meeting with the President of NAV CANADA, Mr. John W. Crichton and with the Vice-President of Human Resources at NAV CANADA, Ms. Elisabeth C. Kreigler. Ms. Taylor was to seek an alteration to her negotiating mandate to allow the collective agreement to provide some employment protection to PSAC employees of NAV CANADA with respect to contracting out.

[19] While she agreed to approach senior management and request some accommodation of the employees' concerns respecting this issue, Ms. Taylor took the position with Mr. Sullivan that her approach would only be successful if she could indicate to management that the requested employer concession would lead to the conclusion of a complete agreement. Therefore, her discussions with senior management were based on the proposition that if the employer were to modify its proposals on contracting out, it had to be understood by the union that the resolution of all outstanding issues would follow. There had to be a complete package.

[20] Ms. Taylor then met with Mr. Crichton and Ms. Kreigler and, after considerable discussion, received approval to offer the wording that ultimately was included in the Letter of Understanding that formed part of the final Memorandum of Understanding. Senior management authorized Ms. Taylor to proceed on the basis that all other matters would be settled in exchange for the employer's agreement on the proposed clause. There was to be a clear quid pro quo.

[21] As a condition of a settlement, the bargaining team would have to agree, unconditionally, to recommend ratification to the other employees. NAV CANADA was concerned that without the support of the bargaining team, there might be problems with ratification. Therefore, it was made an express condition of the concluding portion of the negotiations for settlement that the eventual package arrived at had to be submitted to the membership for ratification with the unequivocal recommendation of the bargaining

a accepté de faire des démarches particulières auprès de la haute direction de NAV CANADA afin d'obtenir un élargissement de son mandat à cet égard. Elle s'est engagée auprès de M. Sullivan à demander une rencontre avec le président de NAV CANADA, M. John W. Crichton et avec la présidente des Ressources humaines de NAV CANADA, M<sup>me</sup> Elisabeth C. Kreigler. M<sup>me</sup> Taylor devait demander une modification de son mandat de négociation qui lui permette de prévoir dans la convention collective une forme de protection des emplois des employés de NAV CANADA relevant de l'AFPC, dans l'éventualité de la sous-traitance.

[19] M<sup>me</sup> Taylor a accepté d'entreprendre des démarches auprès de la haute direction et de demander certains aménagements pour apaiser les inquiétudes des employés concernant cette question. Cependant, tout comme M. Sullivan, M<sup>me</sup> Taylor s'est dite d'avis que sa démarche ne serait couronnée de succès que si elle pouvait indiquer à la direction que la concession demandée à l'employeur mènerait à la conclusion d'un accord complet. Par conséquent, ses discussions avec la haute direction reposaient sur la proposition selon laquelle l'employeur ne modifierait ses propositions sur la sous-traitance que dans la mesure où le syndicat comprenait que le règlement de toutes les questions en suspens devait s'ensuivre. On devait parvenir à un règlement complet.

[20] M<sup>me</sup> Taylor a ensuite rencontré M. Crichton et M<sup>me</sup> Kreigler et après de longues discussions, elle a obtenu leur accord pour proposer le libellé qui devait finalement être inclus dans la lettre d'entente comprise dans le mémoire d'entente final. La haute direction a autorisé M<sup>me</sup> Taylor à aller de l'avant en partant du principe que toutes les autres questions seraient réglées si l'employeur consentait à la clause proposée. Cette condition devait manifestement être remplie.

[21] Comme condition d'un règlement, l'équipe de négociation devait accepter de recommander sans réserve la ratification aux autres employé(e)s. NAV CANADA craignait que la ratification puisse poser des problèmes si l'équipe de négociation ne donnait pas son appui. Par conséquent, on a expressément convenu dans la partie finale des négociations de règlement que l'ensemble des propositions devrait être présenté aux membres pour ratification avec la recommandation non équivoque de l'équipe de négociation. De fait, cette

team. This condition was in fact eventually expressed in clause 2 of the Memorandum of Understanding, which reads:

2. The undersigned representatives of the union agree to fully recommend acceptance of all terms of this memorandum to their members.

[22] On the basis of her discussions and understandings with Mr. Sullivan, which reflected the above matters, Ms. Taylor received an expanded negotiating mandate. The expanded mandate allowed her to offer specific wording in a Letter of Understanding on contracting out, providing for a limited guarantee of job security. Bargaining thereupon recommenced in the morning of September 20, 1998. In the light of subsequent events, the manner in which the bargaining was conducted should be considered.

[23] The final bargaining sessions were conducted with the parties located in separate rooms in the Westin Hotel, in Ottawa. The conciliator, Ms. King, was shuttling between the parties and explaining and discussing proposals with each of them. The parties did not meet face to face but exchanged all proposals including the Letter of Understanding on contracting out through Ms. King. There is little doubt that the final day of negotiations was conducted in an atmosphere of pressure and haste and that there was some consequent confusion. However, it is notable that in the view of Ms. Taylor, Ms. King's conduct was careful, appropriate and professional in every respect.

[24] In presenting the Letter of Understanding to Ms. King, Ms. Taylor made it expressly understood that the contracting out guarantee was not to go formally onto the table unless there could be simultaneous agreement on all outstanding items. In short, if all outstanding items could be agreed upon, Ms. Taylor would table for the consideration of the employees, the specific contracting out Letter of Understanding that the employer had approved at the meeting that morning.

[25] In the circumstances, there is little doubt that the Letter of Understanding and indeed the specific wording of the Letter of Understanding were central to

condition était inscrite dans la clause 2 du mémoire d'entente, qui est ainsi rédigée:

2. Les représentants soussignés du syndicat acceptent de recommander sans réserve à leurs membres l'acceptation de toutes les conditions de ce mémoire.

(traduction)

[22] Forte de ses discussions et des ententes convenues avec M. Sullivan, qui reflétaient les questions susmentionnées, M<sup>me</sup> Taylor a obtenu un mandat de négociation élargi. Elle pouvait désormais soumettre un libellé précis de la question de la sous-traitance dans la lettre d'entente offrant une garantie limitée de la sécurité d'emploi. La négociation a donc repris le matin du 20 septembre 1998. Au vu des événements qui ont suivi, il convient de se pencher sur la façon dont la négociation a été menée.

[23] Les séances de négociation finales ont eu lieu alors que les parties se trouvaient dans des pièces distinctes à l'Hôtel Westin, à Ottawa. L'agent de conciliation, M<sup>me</sup> King, se déplaçait entre les parties. Elle expliquait les propositions aux parties et en discutait avec chacune d'entre elles. Les parties ne se sont pas rencontrées en personne. Cependant, elles ont échangé toutes les propositions, y compris la lettre d'entente sur la sous-traitance, par l'intermédiaire de M<sup>me</sup> King. Il ne fait pas de doute que le dernier jour de négociations s'est déroulé dans une atmosphère de tension et de précipitation, ce qui a fait naître de la confusion. Toutefois, il faut souligner que de l'avis de M<sup>me</sup> Taylor, le comportement de M<sup>me</sup> King était circonspect, approprié et professionnel à tous égards.

[24] Lorsqu'elle a présenté la lettre d'entente à M<sup>me</sup> King, M<sup>me</sup> Taylor a clairement fait comprendre que la garantie relative à la sous-traitance ne devait pas être mise officiellement sur la table à moins que toutes les questions en suspens puissent faire l'objet d'une entente simultanée. Bref, s'il était possible de s'entendre sur toutes les questions restées en suspens, M<sup>me</sup> Taylor présenterait la lettre d'entente particulière sur la sous-traitance approuvée par l'employeur à la réunion tenue ce matin-là, afin que les employés puissent l'examiner.

[25] Dans les circonstances, il ne fait pas de doute que la lettre d'entente et, de fait, son libellé particulier constituaient le pivot de toutes les négociations tenues



and a principal focus of the entire negotiations on Sunday, September 20, 1998.

[26] In order that the union would not have to agree upon the closure of outstanding items without seeing the contracting out language, two copies of the text of the Letter of Understanding were given to Ms. King. Ms. Taylor understood that the union negotiating representatives would respond on the basis of its text whether agreement was possible. If it was acceptable the parties would proceed to compile the necessary texts and sign off outstanding items.

[27] Ms. Taylor indicated that after she handed the two copies of the suggested text on contracting out to Ms. King, Ms. King was gone for some time. Ms. King then returned to the room where the employer negotiating team was waiting and said: "You have a deal." The parties then proceeded rapidly to finalize the text of the outstanding articles. It was at this point that the parties appear to have been somewhat rushed. Most of the ensuing dialogue and the signing and initialing of articles after this point appears to have involved primarily Ms. Taylor and Mr. Sullivan, with considerably less involvement by other members of the respective negotiating teams.

[28] The work that was then undertaken of putting the documentation in order in a way that reflected the substantive agreement that had been concluded was apparently thought by the parties at that time to be largely routine and procedural. In most cases, the agreement was to be based on texts presented by NAV CANADA. Although some matters were discussed further at this point, the discussion that did occur appears to have been directed at rapidly clearing up outstanding matters more than reviewing point by point what was left. The atmosphere had changed from that of a careful item by item discussion to one settling outstanding issues as rapidly as possible.

[29] During the negotiations, the employer negotiating team had as a practice compiled and kept organized documentation respecting each settled item. Ms. King therefore requested that Ms. Taylor put together a package of outstanding items for signature. They would be then signed off by both parties if the written expression of the agreement remained satisfactory.

le dimanche 20 septembre 1998 et une préoccupation centrale de celles-ci.

[26] Deux copies du texte de la lettre d'entente ont été remises à M<sup>me</sup> King pour que le syndicat ne soit pas tenu de donner son accord sur le règlement des questions en suspens sans prendre connaissance du libellé des dispositions sur la sous-traitance. M<sup>me</sup> Taylor a compris que les représentants négociateurs du syndicat indiqueraient qu'un accord était possible ou non, en fonction de ce texte. Si le texte était acceptable, les parties recueilleraient les textes nécessaires et signeraient les questions en suspens.

[27] M<sup>me</sup> Taylor a mentionné qu'après avoir remis les deux copies du texte proposé sur la sous-traitance à M<sup>me</sup> King, celle-ci s'est absentée pendant un certain temps. M<sup>me</sup> King est ensuite revenue dans la pièce où l'attendait l'équipe de négociation de l'employeur et a affirmé: «Vous avez une entente!» Les parties ont alors rapidement mis la dernière main au texte des articles en suspens. C'est alors que les parties ont semblé avoir été quelque peu bousculées. La plus grande partie du dialogue qui a suivi, ainsi que la signature et le paraphe des articles ayant suivi cette étape, semblent avoir été surtout l'affaire de M<sup>me</sup> Taylor et de M. Sullivan, les autres membres des équipes de négociation respectives ayant beaucoup moins participé.

[28] On a ensuite entrepris de placer la documentation dans un ordre qui reflétait l'accord de fond qui a été conclu. Les parties estimaient vraisemblablement à ce moment-là qu'il s'agissait d'une tâche essentiellement routinière et procédurale. Dans la plupart des cas, l'entente devait reposer sur des textes présentés par NAV CANADA. Même si certaines questions ont fait l'objet de pourparlers supplémentaires à ce stade, il semble que ceux-ci aient visé à régler rapidement les points en suspens plutôt qu'à les revoir point par point. L'atmosphère était passée de celle d'une discussion point par point minutieuse à celle d'un règlement des questions en suspens le plus rapidement possible.

[29] Au cours des négociations, l'équipe de négociation de l'employeur compilait et organisait de la documentation sur chacune des questions réglées. Par conséquent, M<sup>me</sup> King a demandé que M<sup>me</sup> Taylor prépare un document des questions en suspens aux fins de signature. Elles seraient alors signées par les deux parties si le libellé de la convention demeurerait satisfaisant.



[30] The documentation was prepared as requested. The employer negotiating team put together a package of all matters that had not previously been signed off, including the contracting out Letter of Understanding. The items in the package were to be prefaced with the introductory page of Exhibit 10 set out above. The introductory page was followed by a signature page bearing date September 20, 1998, on which space was provided for signatures on behalf of the employer and on behalf of the union. All agreed upon items were to be attached after they had been duly signed or initialed by the principal negotiators.

[31] The second page of the Memorandum of Settlement package when complete was signed by all present on behalf of the management negotiating team. Their signatures are under the heading "FOR THE EMPLOYER," on the left hand of the page. The members of the union negotiating team signed on the right side of the page under the heading "FOR THE UNION." Ten individuals signed this document on behalf of the union. Those who signed included the principal negotiator, Mr. John Sullivan. Ms. Beverly Hicks, who testified before the Board in the present proceedings, also signed. The situation respecting Ms. Hicks' signature will be discussed below.

[32] Certain problems arose during the process of concluding the final language. One of these related to the language that the employer had previously advanced respecting the classification system. The proposal of Mr. Sullivan in this respect was that the first clause concerning the classification language be totally struck from the agreement. This was accepted by Ms. Taylor. If Exhibit 10 is examined, it will be seen that clause 88.01 dealing with the classification system has been struck from the agreement with the notation "deleted." This deletion is initialed by both Mr. Sullivan and Ms. Taylor.

[33] Initialing outstanding items involved a process by which Mr. Sullivan and Ms. Taylor exchanged different clauses and initialed each of them. In this way, the parties proceeded through each item of the entire text of the Memorandum of Settlement now set out in Exhibit 10, initialing each item. Some items that had been previously agreed to and initialed were merely included. Ms. Taylor indicated that each item of Exhibit 10 contains a notation of the agreement of the parties, a date and the signature of both her and

[30] La documentation a été préparée tel que demandé. L'équipe de négociation de l'employeur a préparé un document faisant état de toutes les questions n'ayant pas déjà été signées, y compris la lettre d'entente sur la sous-traitance. Ces points devaient être précédés de la page introductive de la pièce 10 énoncée précédemment. La page introductive était suivie d'une page de signature datée du 20 septembre 1998, qui comportait des espaces pour les signatures au nom de l'employeur et pour le compte du syndicat. Toutes les questions convenues devaient être jointes après avoir été dûment signées ou paraphées par les négociateurs principaux.

[31] Une fois complétée, la deuxième page du mémoire d'entente a été signée par toutes les personnes présentes au nom de l'équipe de négociation de la direction. Leurs signatures se trouvent sous l'en-tête «POUR L'EMPLOYEUR», dans la partie gauche de la page. Les membres de l'équipe de négociation du syndicat ont signé dans la partie droite de la page sous l'en-tête «POUR LE SYNDICAT». Dix personnes ont signé ce document pour le compte du syndicat, dont le négociateur principal, M. John Sullivan. M<sup>me</sup> Beverly Hicks, qui a témoigné devant le Conseil en l'instance, a également signé. La question de la signature de M<sup>me</sup> Hicks sera abordée plus loin.

[32] Certains problèmes sont survenus concernant la version finale du libellé définitif. L'un d'entre eux portait sur le libellé proposé par l'employeur relativement au régime de classification. À cet égard, M. Sullivan a proposé que la première clause sur le libellé de la classification soit totalement éliminée de la convention, ce que M<sup>me</sup> Taylor a accepté. Si la pièce 10 est examinée, on constatera que la clause 88.01 qui porte sur le régime de classification a été rayée de la convention et porte la mention «supprimée». Cette suppression est paraphée par M. Sullivan et M<sup>me</sup> Taylor.

[33] Le paraphe des points en suspens était un processus par lequel M. Sullivan et M<sup>me</sup> Taylor se sont échangé différentes clauses et ont initialé chacune d'entre elles. Ainsi, les parties ont examiné chacun des points de l'ensemble du texte du mémoire d'entente énoncé dans la pièce 10 et ont paraphé chaque point. Certains points ayant déjà été convenus et paraphés ont été tout simplement inclus. M<sup>me</sup> Taylor a mentionné que chaque point de la pièce 10 renferme une note de l'accord des parties, une date et sa signature ainsi que

Mr. Sullivan. The date on which each item was agreed to was also noted either on the face of the document or in a computer generated footer. The other members of the negotiating teams were apparently not directly and substantially involved in this process.

[34] By way of illustration, article 20, dealing with general holidays, which includes provisions for overtime pay in certain circumstances, was signed off at this stage. It is noted "20/09/98 4:37PM" in the footer, indicating it was signed off on September 20, 1998 at 4:37 p.m. According to Ms. Taylor's testimony, article 20 had been signed off before that date except for the question of quantum of overtime. She indicated that the basic text of this clause did not change on that day and that it was finalized at the time and date indicated.

[35] The Memorandum of Understanding also contains a Letter of Understanding respecting the NAV CANADA Departure Incentive Program which was signed off on September 20, 1998 at 2:10 p.m. This provision indicates that the Departure Incentive Program presented during negotiations and discussed on June 10, 1998 is to be incorporated as an attachment to the Letter of Understanding. This Letter of Understanding signed by both Ms. Taylor and Mr. Sullivan relates to the Transitory Measure - Contracting Out, Letter of Understanding. It concludes "... surplus employees during this period [the period following June 30, 2000, which was the date set for the contracting out Letter of Understanding to expire, see below] shall, notwithstanding the June 30<sup>th</sup>, 2000 expiry date of this Letter of Understanding, remain eligible under the conditions described for in the Collective Agreement, for the above mentioned Departure Incentive Program."

[36] By way of aside, it should be noted that taken together the Departure Incentive Program Letter of Understanding and that relating to the Temporary Measure-Contracting Out Letter of Understanding provide some additional support for the employer's contention that there had been a clear, though reluctant, acceptance by the negotiating team of the employer's position on this issue.

celle de M. Sullivan. La date à laquelle chaque point a fait l'objet d'une entente a également été notée soit sur le document ou dans un renvoi en bas de page produit par l'ordinateur. Apparemment, les autres membres des équipes de négociation ne participaient pas directement et substantiellement au processus.

[34] À titre d'illustration, l'article 20, portant sur les congés généraux, qui renferme des dispositions sur la rémunération en temps supplémentaire dans certaines circonstances, a été signé à ce stade. Il est indiqué «20/09/98 16 h 37» dans le renvoi en bas de page, ce qui indique que ces dispositions ont été signées le 20 septembre 1998, à 16 h 37. D'après le témoignage de M<sup>me</sup> Taylor, l'article 20 a été signé avant cette date, sauf pour la question du quantum des heures supplémentaires. Elle a mentionné que le texte de base de cette clause n'a pas été modifié à cette date et qu'il a été finalisé à l'heure et à la date indiquées.

[35] Le mémoire d'entente renferme également une lettre d'entente concernant le programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA qui a été signée le 20 septembre 1998 à 14 h 10. Cette disposition mentionne que le programme de mesures d'encouragement au départ présenté au cours des négociations et abordé le 10 juin 1998 doit être intégré sous forme de pièce jointe à la lettre d'entente. Cette lettre d'entente, signée par M<sup>me</sup> Taylor et par M. Sullivan, établit un lien avec le point «Mesure transitoire - Sous-traitance, Lettre d'entente». Elle conclut «... les employé(e)s excédentaires au cours de cette période [la période qui suit le 30 juin 2000, soit la date d'expiration de la lettre d'entente sur la sous-traitance, voir ci-dessous] doivent, nonobstant la date d'expiration du 30 juin 2000 de cette lettre d'entente, demeurer admissibles aux termes des conditions décrites dans la convention collective, au programme de mesures d'encouragement au départ susmentionné.» (traduction)

[36] Par ailleurs, il convient de souligner que prises ensemble, la lettre d'entente sur le programme de mesures d'encouragement au départ et celle qui porte sur les mesures provisoires relatives à la sous-traitance viennent appuyer à titre complémentaire les affirmations de l'employeur selon lesquelles l'équipe de négociation a clairement accepté, non sans hésitation, la position de l'employeur sur cette question.

[37] The text of Article 84, which specifically deals with of overtime, was evidently agreed to by the parties at 4:47 p.m. on September 20, 1998. It contains, as do the other agreed upon articles, the notation "agreed" and the signatures of Ms. Taylor and Mr. Sullivan.

[38] Article 97 deals with the question of hours of work, shifts, scheduling and the like. It contains the notation "agreed except for quantum of overtime." It was signed on September 4, 1998.

[39] Because of later concerns that arose, it is worthwhile to also set out in its entirety the NAV CANADA letter to PSAC, respecting the treatment of employees who suffer job displacement as a result of contracting out, which was included in the tentative agreement as a Letter of Understanding. This letter is the one which Ms. Taylor received the approval of management to offer on the morning of September 20.

NAV CANADA LETTER TO THE ALLIANCE  
Re: Transitory Measure - Contracting Out

Notwithstanding Article 89.17 and the consultation process provided for in Article 89.02 of the Collective Agreement, and in the event NAV CANADA opts during the life of the Collective Agreement to contract out existing work, NAV CANADA agrees that employees who performed this work and who suffer job displacement shall be provided with a job offer in NAV CANADA or with the contractor. Where the employee rejects the job offer, he or she shall cease to be an employee of NAV CANADA.

This transitory measure shall come into force upon signing of the Collective Agreement and shall cease June 30, 2000.

[40] This document too is signed by Ms. Taylor. The signature of the union's principal negotiator, Mr. Sullivan, is on the document under the notation, apparently in his handwriting, "agreed."

[41] There can be little doubt that PSAC did not obtain the wording that it would have wished respecting contracting out. Later evidence clearly indicated that the union had wanted the notion of "comparability" contained in this clause. The union's wish was that employees who lost their jobs because of contracting out be given a comparable job offer within NAV

[37] Le texte de l'article 84, qui porte expressément sur les heures supplémentaires, a manifestement fait l'objet d'une entente par les parties à 16 h 47 le 20 septembre 1998. Cette disposition renferme, comme les autres articles convenus par les parties, la mention «accepté» et porte les signatures de M<sup>me</sup> Taylor et de M. Sullivan.

[38] L'article 97 porte sur la question des heures de travail, des quarts de travail, des horaires et ainsi de suite. Il renferme la mention «accepté sauf en ce qui a trait au quantum des heures supplémentaires». Il a été signé le 4 septembre 1998.

[39] En raison d'inquiétudes qui ont été mentionnées ultérieurement, il serait utile de citer intégralement la lettre de NAV CANADA à l'AFPC concernant le traitement des employé(e)s déplacé(e)s par suite de la sous-traitance. Cette lettre a été incluse dans le projet de convention sous forme de lettre d'entente. Il s'agit de la lettre dans laquelle M<sup>me</sup> Taylor a reçu de la direction l'autorisation de communiquer une offre le matin du 20 septembre.

LETTRE DE NAV CANADA À L'ALLIANCE  
Objet: Mesure transitoire - Sous-traitance

Nonobstant l'Article 89.17 et le processus de consultation, prévu à l'Article 89.02 de la convention collective, advenant le cas où NAV CANADA déciderait au cours de la durée de la convention collective de confier du travail existant en sous-traitance, NAV CANADA accepte que les employé(e)s effectuant le travail et subissant une mutation d'emploi bénéficient d'une offre d'emploi chez NAV CANADA ou le sous-traitant. L'employé(e) qui refuse l'offre d'emploi cesse alors d'être un(e) employé(e) de NAV CANADA.

Cette mesure transitoire entrera en vigueur au moment de la signature de la convention collective et cessera de s'appliquer le 30 juin 2000.

(traduction)

[40] Ce document a également été signé par M<sup>me</sup> Taylor. La signature du négociateur principal du syndicat, M. Sullivan, figure sur le document sous la mention «accepté».

[41] Il ne fait pas de doute que l'AFPC n'a pas obtenu le libellé qu'elle aurait souhaité relativement à la sous-traitance. Des éléments de preuve soumis ultérieurement ont clairement révélé que le syndicat souhaitait faire inclure la notion de «comparabilité» dans cette clause. En fait, le syndicat désirait que les employé(e)s ayant perdu leur emploi en raison de la



CANADA. Additionally, the language was to expire on June 30, 2000, with the Departure Incentive Program being available from that date to support displaced employees.

[42] At least some of the union representatives on the bargaining team present clearly understood this. Ms. Taylor related to the Board an extremely rude comment made to her by Mr. Pierre Bazinet, one of the negotiating team, which she felt was indicative of the unhappiness on the part of some members with the agreement reached. She indicated that it was because the employer understood that the compromise reflected in the agreement might leave some members unhappy that it was therefore of great significance that all of the members of the bargaining team present signed the agreement and agreed to recommend its acceptance to the membership.

[43] By late afternoon on September 20, the first rough draft of the agreement had been compiled and signed by all negotiating team members present. One key person, however, was not present. Mr. Robert Desfonds, the National President of the Union of Canadian Transport Employees (UCTE), component of PSAC, had in fact departed from the negotiations for Montréal at 1:30 p.m. in the afternoon of September 19. Mr. Desfonds was not, therefore, present during the concluding day and a half of negotiations. Neither was he in contact with the negotiating team. He indicated that although he could have been reached in Montréal, he chose not to be in contact with the negotiations after his departure to attend to urgent personal business in Montréal. In fact, he indicated that he did not become fully apprised of the contents of the Memorandum of Settlement until returning to work on September 23 or 24. He indicated that at that time or shortly thereafter in early October, he began to develop serious concerns about the content of the document which had been signed. His testimony will be set out below in more detail.

[44] It is also of interest, notwithstanding the concerns that Mr. Desfonds eventually developed, that on September 21, his office issued a bulletin to all members of the UCTE component of PSAC outlining

sous-traitance obtiennent une offre d'emploi comparable chez NAV CANADA. En outre, la disposition devait cesser de s'appliquer le 30 juin 2000, le programme de mesures d'encouragement au départ étant disponible à compter de cette date pour appuyer les employé(e)s déplacé(e)s.

[42] Certains des représentants du syndicat qui faisaient partie de l'équipe de négociation présente ont clairement compris ce point. M<sup>me</sup> Taylor a rapporté au Conseil un commentaire très impoli qui lui a été fait par M. Pierre Bazinet, membre de l'équipe de négociation, et qui, selon elle, était révélateur de l'insatisfaction de certains membres quant à la convention conclue. Elle a mentionné que c'est parce que l'employeur comprenait que le compromis qui se reflétait dans la convention pouvait causer de l'insatisfaction chez certains membres de l'équipe de négociation qu'il importait au plus haut point que tous les membres de l'équipe de négociation présents signent la convention et acceptent d'en recommander l'acceptation aux membres.

[43] À la fin de l'après-midi du 20 septembre, la première ébauche de la convention avait été préparée et signée par tous les membres de l'équipe de négociation qui étaient présents. Cependant, une personne importante était absente. M. Robert Desfonds, le président national de l'Union canadienne des employés des transports (UCET), qui fait partie de l'AFPC, avait quitté l'équipe de négociation en direction de Montréal à 13 h 30 lors de l'après-midi du 19 septembre. M. Desfonds était donc absent lors de la dernière journée et demie de négociations. Il n'était pas non plus en contact avec l'équipe de négociation. Il a mentionné que même s'il avait pu être joint à Montréal, il avait choisi de ne pas être en contact avec l'équipe de négociations après son départ pour régler des affaires personnelles urgentes à Montréal. De fait, il a indiqué qu'il n'a pas pris entièrement connaissance du contenu du mémoire d'entente avant son retour au travail le 23 ou le 24 septembre. Il a affirmé qu'à ce moment-là, ou peu après au début d'octobre, il a commencé à s'inquiéter sérieusement du contenu du document qui avait été signé. Son témoignage sera exposé plus en détail ultérieurement.

[44] Il est également intéressant de mentionner que nonobstant les inquiétudes que M. Desfonds commençait à avoir, son bureau a fait paraître le 21 septembre un bulletin à l'intention de tous les

the highlights of the tentative agreement. This document was signed by Mr. Desfonds himself, although his signature was mechanically produced (Exhibit 24). This document sets out the wage adjustment, that is the two 5% wage increases, the first on the date following the expiry of the group specific agreements, the second on July 1, 1998. At the time of the conclusion of the Memorandum of Settlement both of these wage increases would have been retroactive. Importantly, the portion of the bulletin relating to the wage increase also notes that groups receiving an equalization adjustment will have it rolled into their base salary, and concludes by noting that on July 1, 1999, all employees are to receive the one-time lump-sum payment of \$250 mentioned previously.

[45] On the subject of work force adjustment, the bulletin indicates:

#### WORKFORCE ADJUSTMENT

The NAV Canada Departure Incentive is incorporated in the Collective Agreement as a MOU.

A Workforce Adjustment Procedure similar to the one in the current MOU has been negotiated.

Employees who may be laid off as a result of contracting out will be entitled to all other benefits, etc... available to people being laid off; HOWEVER, AN EMPLOYEE WHO IS FACING LAY OFF BECAUSE OF CONTRACTING OUT IS GUARANTEED A JOB OFFER WITH NAV CANADA OR THE CONTRACTOR.

[46] It should be noted, with respect to the workforce adjustment issue as described in the PSAC bulletin of September 21, that there does not seem to be any material difference between what was communicated initially to members in this bulletin and what was actually agreed upon in the Memorandum of Understanding signed the previous day by all members of the bargaining team present.

membres du volet de l'UCET de l'AFCP exposant les faits saillants du projet de convention. Ce document était signé par M. Desfonds lui-même; cependant, sa signature était produite mécaniquement (pièce 24). Ce document énonce le rajustement salarial, à savoir les deux augmentations de salaire de 5 %, la première à la date qui suit l'expiration des accords propres aux divers groupes, et la deuxième le 1<sup>er</sup> juillet 1998. À la conclusion du mémoire d'entente, ces deux augmentations de salaire auraient été rétroactives. Plus important encore, la partie du bulletin qui porte sur l'augmentation de salaire indique en outre que les groupes qui reçoivent un rajustement d'égalisation le verront intégré à leur salaire de base et mentionne, en conclusion, qu'en date du 1<sup>er</sup> juillet 1999, tous les employés doivent recevoir le paiement forfaitaire unique de deux cents cinquante dollars précédemment mentionné.

[45] En ce qui concerne le rajustement de la main-d'oeuvre, le bulletin indique:

#### RAJUSTEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Le programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA est intégré dans la convention collective comme mémoire d'entente.

Une procédure de rajustement de la main-d'oeuvre semblable à celle qui se trouve dans le mémoire d'entente actuel a été négociée.

Les employé(e)s qui peuvent être mis(es) en disponibilité à la suite de la sous-traitance auront droit à tous les autres avantages mis à la disposition des personnes mises en disponibilité; TOUTEFOIS, UN(E) EMPLOYÉ(E) CONFRONTÉ(E) À UNE MISE EN DISPONIBILITÉ EN RAISON DE LA SOUS-TRAITANCE SE VOIT GARANTIR UNE OFFRE D'EMPLOI CHEZ NAV CANADA OU CHEZ L'ENTREPRENEUR.

(traduction)

[46] En ce qui concerne la question du rajustement de la main-d'oeuvre telle que décrite dans le Bulletin de l'AFPC du 21 septembre, il convient de souligner qu'il ne semble pas y avoir de différence importante entre ce qui a été communiqué au départ aux membres dans ce bulletin et ce qui a été effectivement convenu dans le mémoire d'entente signé le jour précédent par tous les membres de l'équipe de négociation qui étaient présents.

[47] The special bulletin also comments on the issue of overtime and notes there that the overtime to be paid was "status quo."

[48] The bulletin concludes by indicating that the negotiator will endeavour to compile a complete package respecting the tentative agreement before the end of the week and that complete details would be provided once this process was completed.

[49] In fact, Ms. Taylor indicated that during the week following September 20, she and Mr. Sullivan worked on the task of putting together the formal written text of the document and having it translated. It should also be noted at this point that the parties were not anticipating problems in completing this work. The problems to be worked out appear to have related to issues of detail, not to the main contentious issues between the parties. Detailed salary tables would have to be worked out, schedules would have to be completed and attached, the articles of the collective agreement would have to be numbered and organized properly, translation completed and final documentation prepared.

[50] Ms. Taylor described to the Board in some detail the process that was followed to allow the compilation of a formal collective agreement.

[51] She indicated that she and Mr. Sullivan undertook to meet to go through the process of cleaning up the various notations and memoranda of particular articles of agreement and of compiling them into a complete and polished final version. Ms. Taylor indicated that at the first meeting following the agreement, on either September 23 or 24, Mr. Sullivan told her that he thought it was a great agreement and seemed happy and pleased with it.

[52] Ms. Taylor indicated that she and Mr. Sullivan discussed in detail the mechanics of producing the required final form and there seemed to be no serious disagreement.

[53] The initial documents had been produced in English. They had to be translated into French. After some discussion and checking, Ms. Taylor and Mr. Sullivan agreed that NAV CANADA would prepare the draft of the French version and submit it to the PSAC as soon as possible. It turned out that the

[47] Le bulletin spécial comprend également des observations sur la question des heures supplémentaires et fait observer que en ce qui concernait les heures supplémentaires à payer, c'était le statu quo.

[48] Le bulletin conclut en mentionnant que le négociateur cherchera à préparer un ensemble complet concernant le projet de convention avant la fin de la semaine et que tous les détails seront fournis une fois que ce processus aura été achevé.

[49] De fait, M<sup>me</sup> Taylor a indiqué qu'au cours de la semaine ayant suivi le 20 septembre, M. Sullivan et elle-même se sont employés à préparer le texte officiel du document et à le faire traduire. Il convient également de souligner à ce stade que les parties ne prévoyaient pas avoir de difficultés à terminer ce travail. Les problèmes à régler semblaient être des questions de détails et non les principales questions litigieuses entre les parties. Des tableaux complets des salaires devraient être dressés, des annexes devraient être préparées et jointes, les articles de la convention collective devraient être numérotés et bien structurés, la traduction devrait être achevée et les derniers documents devraient être préparés.

[50] M<sup>me</sup> Taylor a décrit en détail au Conseil le processus qui était suivi pour permettre la préparation d'une convention collective officielle.

[51] Elle a indiqué que M. Sullivan et elle-même se sont rencontrés pour procéder au nettoyage des différentes annotations et notes de service concernant certains articles de la convention et pour en faire une version définitive complète et épurée. M<sup>me</sup> Taylor a mentionné que lors de la première réunion ayant suivi l'accord, le 23 ou le 24 septembre, M. Sullivan lui a dit qu'il croyait qu'il s'agissait d'une bonne convention et il semblait heureux de celle-ci.

[52] M<sup>me</sup> Taylor a indiqué que M. Sullivan et elle-même ont discuté en détail des rouages de la préparation de la version définitive et il ne semblait pas y avoir de désaccord sérieux.

[53] Les premiers documents avaient été préparés en anglais. Ils ont dû être traduits en français. À la suite de certaines discussions et vérifications, M<sup>me</sup> Taylor et M. Sullivan ont convenu que NAV CANADA préparerait la version française et la présenterait à l'AFPC dès que possible. Il s'est avéré que la date la



earliest date by which this could be done by NAV CANADA would be October 15. At first Mr. Sullivan indicated that PSAC would try to obtain a translation more quickly by itself, but he subsequently telephoned Ms. Taylor on September 28, indicating that PSAC in fact could not get it completed any faster. He therefore indicated that PSAC would receive the NAV CANADA draft translation and work on it subsequent to October 15. The NAV CANADA translation was in fact transmitted to Mr. Sullivan on October 15.

[54] The work undertaken by Mr. Sullivan and Ms. Taylor included work on detailed pay scales. The agreement with respect to percentage increases had to be translated into detailed specific pay rates for each employee group. The agreement included pay equity equalization payments to certain employee groups, but not to all. The CRs, the ST-SCYs and Librarians were to receive these adjustments.

[55] The detailed pay scales worked out would have to be reconciled with the agreed upon equalization adjustments and the final detailed pay scales signed off. Ms. Taylor indicated that the work on pay scales was in fact completed, set, and everyone appeared pleased with the result as of the 16<sup>th</sup> of October. She received no further communication on pay scales from PSAC after that date.

[56] Nevertheless, all was not well. Mr. Desfonds was not in accord with what had been done. Following his return to work on September 23 or 24, Mr. Desfonds had taken issue with Mr. Sullivan concerning certain portions of the agreement. The first indication of this to Ms. Taylor came when Mr. Sullivan called her during the last week of September. Mr. Sullivan informed her that Mr. Desfonds had taken the position that Mr. Sullivan had exceeded his authority by removing article 83.01 of the document, which had related to classification. Ms. Taylor and Mr. Sullivan had removed and initialed the removal of article 83.01. Ms. Taylor's evidence was that this article had been deleted in the afternoon of September 20 at Mr. Sullivan's request.

[57] When she was advised by Mr. Sullivan of Mr. Desfonds' assertion, Ms. Taylor indicated that although the article had been removed at Mr. Sullivan's

plus rapide à laquelle NAV CANADA pouvait le faire était le 15 octobre. Au début, M. Sullivan a indiqué que l'AFPC tenterait d'obtenir une traduction plus rapidement par ses propres moyens, mais il a ensuite téléphoné à M<sup>me</sup> Taylor le 28 septembre pour lui dire que l'AFPC ne pouvait pas faire faire de traduction plus rapidement. Il a donc indiqué que l'AFPC recevrait la traduction de NAV CANADA et y travaillerait après le 15 octobre. La traduction de NAV CANADA a effectivement été transmise à M. Sullivan le 15 octobre.

[54] Le travail entrepris par M. Sullivan et M<sup>me</sup> Taylor comprenait du travail sur des échelles salariales détaillées. L'accord concernant les pourcentages d'augmentation a dû être adapté en taux de rémunération précis pour chaque groupe d'employés. L'accord comprenait des paiements d'égalisation liés à l'équité salariale versés à certains groupes d'employés, mais non à tous. Les CR, les ST-SCY et les bibliothécaires devaient recevoir ces rajustements.

[55] Les échelles salariales détaillées qui ont été préparées devaient être conciliées avec les rajustements d'égalisation convenus et les échelles salariales complètes définitives devaient être signées. M<sup>me</sup> Taylor a révélé que le travail sur les échelles salariales était effectivement terminé et revu et que tous semblaient heureux du résultat en date du 16 octobre. Elle n'a reçu aucune autre communication de l'AFPC sur les échelles salariales après cette date.

[56] Néanmoins, tout n'était pas parfait. M. Desfonds n'était pas d'accord avec ce qui avait été fait. Après son retour au travail le 23 ou le 24 septembre, M. Desfonds s'est dit en désaccord avec M. Sullivan sur certaines parties de la convention. M<sup>me</sup> Taylor a eu vent pour la première fois de cette situation quand M. Sullivan l'a appelée au cours de la dernière semaine de septembre. M. Sullivan l'a informée que M. Desfonds s'était dit d'avis que M. Sullivan avait outrepassé son pouvoir en supprimant l'article 83.01 du document, qui portait sur la classification. M<sup>me</sup> Taylor et M. Sullivan avaient supprimé l'article 83.01 et paraphé cette suppression. M<sup>me</sup> Taylor a témoigné que cet article avait été supprimé lors de l'après-midi du 20 septembre à la demande de M. Sullivan.

[57] Lorsqu'elle a été informée par M. Sullivan de l'affirmation de M. Desfonds, M<sup>me</sup> Taylor a dit que même si l'article avait été supprimé à la demande de

request, she nevertheless would submit the request to put it back to her principals. After she had done so, she returned and advised Mr. Sullivan that the final position was that the matter had been removed and signed off and should remain removed. Ms. Taylor indicated that when this position was conveyed to Mr. Sullivan, she explained to him that since the article had been removed at his request and he had signed the agreement respecting the removal it would be inappropriate that it be restored. Ms. Taylor indicated that at that time Mr. Sullivan replied: "Good, that's my view too."

[58] The next notable communication to Ms. Taylor was from Mr. Desfonds himself. Ms. Taylor indicated that she spoke to Mr. Desfonds by phone on October 14. According to the testimony of Ms. Taylor, there were three articles in the collective agreement that Mr. Desfonds was concerned about. He indicated to her that he would not have agreed to the three objectionable articles. The three items that he specifically mentioned during this phone call were the classification clause, the contracting out language and the monetary provisions in the agreement. On the monetary issue, Mr. Desfonds indicated to Ms. Taylor that he felt the \$250 one-time lump-sum payment was insulting. With respect to classification Mr. Desfonds again asked that the language in clause 83.01 be reinserted. Ms. Taylor replied to him that Mr. Sullivan had asked that the language be taken out.

[59] With respect to contracting out, Mr. Desfonds expressed concern that the wording "comparable job" was not included in the text and that the undertaking of NAV CANADA was included in a Letter of Understanding and not in the main body of the text of the collective agreement. Ms. Taylor also was advised that about the same time or somewhat earlier that Mr. Desfonds had been in contact with senior management at NAV CANADA raising similar questions.

[60] The Desfonds telephone call should be considered in the overall context of the work Ms. Taylor and Mr. Sullivan were carrying on. The day following this call, on October 15, Ms. Taylor forwarded the draft translation to Mr. Sullivan. Some issues relating to pay scales were also addressed. Mr. Sullivan telephoned her back on October 16. Things appeared to be progressing

M. Sullivan, elle s'adresserait néanmoins à ses mandants afin de le remettre en vigueur. Cela fait, elle s'est présentée de nouveau devant M. Sullivan et l'a informé de la position finale: la disposition avait été supprimée, les signatures avaient été obtenues et la disposition devrait demeurer supprimée. M<sup>me</sup> Taylor a indiqué que lorsque cette position a été communiquée à M. Sullivan, elle lui a expliqué que comme l'article avait été supprimé à sa demande et qu'il avait signé l'accord relatif à la suppression, il ne serait pas approprié de le rétablir. M<sup>me</sup> Taylor a mentionné qu'à ce moment-là, M. Sullivan a répondu: «Parfait, c'est également mon point de vue.»

[58] La prochaine communication d'importance à M<sup>me</sup> Taylor provenait de M. Desfonds lui-même. M<sup>me</sup> Taylor a dit qu'elle avait parlé à M. Desfonds au téléphone le 14 octobre. D'après le témoignage de M<sup>me</sup> Taylor, M. Desfonds se préoccupait de trois articles de la convention collective. Il lui a dit qu'il n'aurait pas accepté les trois articles en question. Les trois dispositions qu'il a expressément mentionnées au cours de cet appel téléphonique étaient la clause sur la classification, celle sur la sous-traitance, ainsi que les dispositions de nature monétaire de la convention. En ce qui a trait à la question monétaire, M. Desfonds a dit à M<sup>me</sup> Taylor que selon lui, le paiement forfaitaire unique de 250 \$ constituait une insulte. En ce qui concerne la classification, M. Desfonds a de nouveau demandé que le libellé de la clause 83.01 soit rétabli. M<sup>me</sup> Taylor lui a répondu que M. Sullivan avait demandé que le libellé de la convention soit supprimé.

[59] Pour ce qui est de la sous-traitance, M. Desfonds s'est dit préoccupé par l'absence de l'expression «poste comparable» dans le texte et par le fait que l'engagement de NAV CANADA était énoncé dans une lettre d'entente et non dans le corps du texte de la convention collective. M<sup>me</sup> Taylor a également été informée qu'à peu près à la même époque ou légèrement auparavant, M. Desfonds avait communiqué avec la haute direction de NAV CANADA au sujet de questions semblables.

[60] L'appel téléphonique de M. Desfonds devrait être envisagé dans le contexte général du travail qu'effectuaient M<sup>me</sup> Taylor et M. Sullivan. Le jour ayant suivi cet appel, soit le 15 octobre, M<sup>me</sup> Taylor a acheminé la traduction à M. Sullivan. Il a également été question de certains points touchant les échelles salariales. M. Sullivan l'a rappelée le 16 octobre. Tout

satisfactorily. Mr. Sullivan told her that ratification should be complete by November 17.

[61] Ms. Taylor indicated that she did not have further communication with PSAC about the agreement until October 19. By that date, she had received word from various NAV CANADA personnel that the tentative agreement was encountering significant opposition. Ms. Taylor, as a consequence, telephoned Mr. Sullivan to express her concern. In addition to general concerns, Ms. Taylor heard that Mr. Desfonds was going to Gander, Newfoundland, and Moncton, New Brunswick, to speak to the PSAC membership about the agreement.

[62] Ms. Taylor told the Board that Mr. Sullivan's reply had reassured her. She indicated that she learned from Mr. Sullivan that Mr. Desfonds was merely making the trip as part of his responsibilities as President of UCTE.

[63] Ms. Taylor testified that she later questioned Mr. Sullivan a second time about the proposed Desfonds' tour and received a further assurance from him that PSAC had not arranged the tour and would in any case proceed normally with ratification. Mr. Sullivan referred to a circular letter to all PSAC members at NAV CANADA forwarded on October 19, 1998, from Ms. Nycole Turmel, National PSAC Executive Vice-President, which strongly recommended acceptance of the Agreement. Ms. Taylor, for the time being, had every reason to believe that the ordinary process of finalizing the agreement through Mr. Sullivan, the designated negotiator, was proceeding normally.

[64] Ms. Taylor, however, continued to receive indications that the ratification process was not going well. She received a call from a manager at the NAV CANADA training center at Cornwall, indicating that the vote might not go well there and that the national headquarters of UCTE had in fact told people to vote NO. There were additional problems. A pamphlet entitled "Why Vote No," (Exhibit 22) had mysteriously appeared in Western Canada. Ms. Taylor had learned that after Mr. Desfonds' arrival in Moncton, a second ratification vote had replaced the first vote.

semblait progresser de manière satisfaisante. M. Sullivan lui a dit que la ratification devrait être achevée au plus tard le 17 novembre.

[61] M<sup>me</sup> Taylor a dit qu'elle n'a pas eu d'autre communication avec l'AFPC au sujet de l'accord avant le 19 octobre. À cette date-là, divers employés de NAV CANADA lui ont dit que l'accord provisoire se butait à une opposition considérable. Par conséquent, M<sup>me</sup> Taylor a téléphoné à M. Sullivan pour lui faire part de son inquiétude. Outre ses préoccupations générales, M<sup>me</sup> Taylor avait entendu dire que M. Desfonds s'en allait à Gander (Terre-Neuve) et à Moncton (Nouveau-Brunswick) pour parler aux membres de l'AFPC de la convention.

[62] M<sup>me</sup> Taylor a dit au Conseil que la réponse de M. Sullivan l'avait rassurée. Elle a mentionné avoir appris de M. Sullivan que M. Desfonds faisait ce voyage simplement pour s'acquitter de ses responsabilités de président de l'UCET.

[63] M<sup>me</sup> Taylor a témoigné que plus tard, elle avait interrogé M. Sullivan une deuxième fois sur le projet de tournée de M. Desfonds et qu'elle avait obtenu une autre garantie de sa part que l'AFPC n'avait pas organisé la tournée et qu'elle procéderait normalement à la ratification. M. Sullivan a fait mention d'une lettre circulaire adressée à tous les membres de l'AFPC chez NAV CANADA qui avait été acheminée par M<sup>me</sup> Nycole Turmel, vice-présidente de l'exécutif national de l'AFPC, le 19 octobre 1998. On y recommandait fortement d'accepter la convention. À ce moment-là, M<sup>me</sup> Taylor avait toutes les raisons de croire que le processus ordinaire de ratification de la convention par l'intermédiaire de M. Sullivan, le négociateur désigné, suivait son cours normal.

[64] Toutefois, M<sup>me</sup> Taylor a continué à recevoir des indications selon lesquelles le processus de ratification ne se déroulait pas sans anicroches. Elle a reçu un appel d'un gestionnaire du centre de formation de NAV CANADA à Cornwall, qui lui a dit que le scrutin pourrait ne pas bien s'y dérouler et que le siège national de l'UCET avait dit à ses membres de voter NON. Il y avait d'autres problèmes. Une brochure intitulée «Pourquoi voter non» (pièce 22) avait mystérieusement fait son apparition dans l'Ouest du Canada. M<sup>me</sup> Taylor avait appris qu'après l'arrivée de M. Desfonds à Moncton, un deuxième scrutin de ratification avait remplacé le premier.



[65] Although Ms. Taylor remained the principal NAV CANADA contact with respect to the agreement, she received no other significant contacts from those responsible at PSAC respecting the content of the agreement. Mr. Sullivan, who remained her principal contact, had been cooperative and had apparently remained so.

[66] During the final week Ms. Taylor continued to have concerns about the ratification process and discuss them with Mr. Sullivan. She wrote to him on November 13 setting out some of her concerns. The vote at the conclusion of the ratification process bore out the concerns. The vote was negative by a margin of 22 votes out of a bargaining unit of some 1200 people.

[67] Mr. Tor Veltheim, the Director of Labour Relations of NAV CANADA, also testified on the employer's behalf. His evidence with respect to the conclusion of negotiations does not add anything to that of Ms. Taylor, but his evidence with respect to the discussions following conclusion of the agreement are noteworthy.

[68] Mr. Veltheim confirmed that he too was contacted by PSAC concerning the classification clause deletion. He received a call early in October from a Mr. MacNamara, who described himself as Mr. Sullivan's superior. He indicated that Mr. MacNamara suggested to him that the classification clause had been inadvertently taken out. He told the Board that he had replied that this was not so, the clause had been directly and forthrightly removed at Mr. Sullivan's request. After he advised Mr. MacNamara that the clause could not be reinserted since it had been removed at the express request of Mr. Sullivan, Mr. MacNamara appeared to acquiesce in that.

[69] Mr. Veltheim also underlined the importance that NAV CANADA had placed upon the issue of a positive recommendation by the union in support of the tentative agreement. He indicated that he had been told that the PSAC constitution required a recommendation, either positive or negative, and that his view was that only a positive recommendation would result in ratification.

[70] Mr. Veltheim indicated that he had a discussion with Mr. Robert Desfonds the week of November 16,

[65] Bien que M<sup>me</sup> Taylor demeurait l'interlocutrice principale de NAV CANADA en ce qui concerne la convention, elle n'a pas reçu d'autres communications importantes des responsables de l'AFPC relativement au contenu de celle-ci. M. Sullivan, qui est demeuré son contact principal, s'est montré coopératif et l'est apparemment resté.

[66] Au cours de la dernière semaine, M<sup>me</sup> Taylor est demeurée inquiète au sujet du processus de ratification et a discuté de ses inquiétudes avec M. Sullivan. Elle lui a écrit le 13 novembre afin de lui expliquer certaines de ses craintes. Le scrutin tenu à la fin du processus de ratification a confirmé ses préoccupations. Les quelque 1 200 membres de l'unité de négociation se sont prononcés contre par une marge de 22 votes.

[67] M. Tor Veltheim, le directeur des relations de travail chez NAV CANADA, a également témoigné au nom de l'employeur. Son témoignage sur la conclusion des négociations n'ajoute rien à celui de M<sup>me</sup> Taylor, mais ses observations concernant les discussions ayant suivi la conclusion de la convention sont dignes de mention.

[68] M. Veltheim a confirmé qu'il avait lui aussi été contacté par l'AFPC relativement à la suppression de la clause sur la classification. Il a reçu un appel au début d'octobre d'un M. MacNamara, qui s'est décrit comme le supérieur de M. Sullivan. Il a mentionné que M. MacNamara lui avait laissé entendre que la clause sur la classification avait été supprimée par mégarde. Il a dit au Conseil qu'il avait répondu que tel n'était pas le cas, que la clause avait été supprimée directement à la demande de M. Sullivan. Après avoir informé M. MacNamara que la clause ne pouvait pas être rétablie parce qu'elle avait été retirée à la demande expresse de M. Sullivan, M. MacNamara a semblé se ranger à cette position.

[69] M. Veltheim a également souligné l'importance que NAV CANADA accordait à la question d'une recommandation positive du syndicat à l'égard d'un projet de convention. Il a mentionné qu'on lui avait dit que la constitution de l'AFPC exigeait une recommandation, positive ou négative, et que selon lui, seule une recommandation positive mènerait à la ratification.

[70] M. Veltheim a indiqué avoir eu une discussion avec M. Robert Desfonds la semaine du 16 novembre

after becoming aware of the possibility of a second vote in Moncton and of general concerns about the ratification. He indicated that on that occasion, Mr. Desfonds had told him that he did not feel he was bound to recommend the agreement since he had not been present when the agreement was signed.

[71] He indicated that at that time Mr. Desfonds had suggested that Ms. King had conveyed assurances to the union bargaining team that were not reflected in the language of the agreement. He said Mr. Desfonds told him that Ms. King had made verbal assurances during negotiations that she was not authorized to make. Mr. Veltheim indicated that Mr. Desfonds told him that Mr. Sullivan had not read the language of the agreement to the assembled employee bargaining team. Mr. Desfonds suggested to Mr. Veltheim that the rest of the bargaining team was consequently not aware of what was being negotiated.

[72] According to Mr. Veltheim, Mr. Desfonds maintained that PSAC was supporting the agreement. Mr. Desfonds asserted that the circular letter of October 19, prepared by Ms. Nycole Turmel, in his view, met the PSAC obligation to recommend.

[73] Mr. Veltheim, however, was not convinced. He felt that Mr. Desfonds was undermining Ms. Turmel's recommendation and doing so quite deliberately to thwart the duty to recommend. He felt that PSAC, including Mr. Desfonds, had a duty to support every clause of the agreement.

[74] As a result of his discussion with Mr. Desfonds, Mr. Veltheim forwarded a letter to him, which was filed with the Board. That letter was dated November 17, 1998, and merits reproduction here.

Dear Mr. Desfonds:

This is further to our telephone conversation of this morning.

During PSAC's pre-ratification meetings at various NAV CANADA locations, you stated that your message to the membership was that "the agreement contained approximately 90% good changes and 10% bad ones" and that if the members (our employees) did not like the collective agreement they should vote to reject it or alternatively, if they liked it, they should vote for it. When I asked you specifically if you stated "I recommend this agreement" you replied by repeating the

après avoir pris connaissance de la possibilité d'un deuxième scrutin à Moncton et des préoccupations générales concernant la ratification. Il a mentionné qu'à cette occasion, M. Desfonds lui avait dit qu'il ne se sentait pas tenu de recommander l'acceptation de la convention car il était absent quand celle-ci a été signée.

[71] Il a indiqué qu'à cette époque, M. Desfonds avait laissé entendre que M<sup>me</sup> King avait donné des garanties à l'équipe de négociation du syndicat qui ne se sont pas concrétisées dans le libellé de la convention. Il a dit que M. Desfonds lui a affirmé que M<sup>me</sup> King avait, au cours des négociations, donné des garanties verbales qu'elle n'était pas autorisée à donner. M. Veltheim a mentionné que M. Desfonds lui a dit que M. Sullivan n'avait pas lu le libellé de la convention à l'équipe de négociation des employés. M. Desfonds a ainsi laissé entendre à M. Veltheim que le reste de l'équipe de négociation n'était donc pas au courant des questions négociées.

[72] Aux dires de M. Veltheim, M. Desfonds a soutenu que l'AFPC appuyait la convention. M. Desfonds a fait valoir que la lettre circulaire du 19 octobre préparée par M<sup>me</sup> Nycole Turmel satisfaisait, selon lui, à l'obligation de recommandation.

[73] Toutefois, M. Veltheim n'en était pas persuadé. Il estimait que M. Desfonds minait tout à fait volontairement la recommandation de M<sup>me</sup> Turmel afin de contrecarrer l'obligation de recommander. Il était d'avis que l'AFPC, y compris M. Desfonds, était tenue d'appuyer toutes les clauses de la convention.

[74] À la suite de sa conversation avec M. Desfonds, M. Veltheim lui a fait parvenir une lettre qui a été déposée devant le Conseil. Cette lettre, datée du 17 novembre 1998, vaut la peine d'être reproduite ici:

Monsieur Desfonds,

La présente fait suite à notre conversation téléphonique de ce matin.

Au cours des réunions de l'AFPC préalables à la ratification tenues dans divers locaux de NAV CANADA, vous avez affirmé avoir dit aux membres que «la convention renfermait environ 90 % de bons changements et 10 % de mauvais» et que si les membres (nos employé(e)s) n'aimaient pas la convention collective, ils devraient la rejeter ou, s'ils en aimaient le contenu, ils devraient l'adopter. Quand je vous ai demandé expressément si vous aviez déclaré «Je

above message and finally agreed that at no time did you ever state that you recommended the agreement.

Mr. Desfonds, this is directly contrary to the Memorandum of Settlement which specifically states in point (2) that:

(2) The undersigned representatives of the union agree to fully recommend acceptance of **all** terms of this memorandum to their members. (emphasis added)

You also advised me that other members of the bargaining team have stated to the membership that they do not agree with a number of the terms and conditions of the memorandum.

The conduct of the union's negotiating team in this regard is clear evidence of bad faith bargaining, particularly in light of the stated commitment to recommend the Memorandum.

You also stated that you were not bound by the terms of point (2) above because you did not actually sign the memorandum due to your absence on the day it was executed. This is an incredible position for the President of a major union to take. As I indicated to you, NAV CANADA cannot be involved in the internal workings of the union. We negotiated in good faith with the Chief Negotiator who represented your memberships' interests at the table. To take the position, after negotiations have been concluded, that you do not support what was negotiated because you were not present at the final day, is a significant breach of your duty to bargain in good faith.

As well, you indicated that the federal conciliator did not act properly during the process and stated that Ms. King conveyed assurances to your bargaining team that were not reflected in the language that was signed by both Chief Negotiators. Ms. King was most professional during the entire process and it is simply not believable to suggest that your Chief Negotiator did not read the language before he signed off on it. Your suggestion that the rest of your bargaining team was not aware of what was being signed off by your Chief Negotiator is an issue related to the internal workings of your union and not a matter for NAV CANADA's involvement.

You also stated that certain articles relating to classification and hours of work at head office do not bear the signature/ initials of your negotiator. I attach copies of the provisions in question with Mr. Sullivan's initials and signatures. Original copies are available in my office for your review, if requested.

Finally, you stated that the PSAC documents distributed at the various meetings recommending the agreement were sufficient to meet your obligation under point (2)

recommande cette convention», vous m'avez répondu en répétant le message qui précède et, finalement, vous avez convenu n'avoir jamais déclaré que vous recommanderiez la convention.

M. Desfonds, cela va directement à l'encontre de la lettre d'entente qui prévoit expressément au point (2) que:

(2) Les représentants soussignés du syndicat conviennent de recommander sans réserve à leurs membres l'acceptation de **toutes** les modalités de ce mémoire. (c'est nous qui soulignons)

Vous m'avez également informé que les autres membres de l'équipe de négociation ont déclaré aux membres ne pas être d'accord avec certaines modalités du mémoire.

Le comportement de l'équipe de négociation du syndicat à cet égard témoigne manifestement d'une négociation teintée de mauvaise foi, compte tenu, en particulier, de l'engagement déclaré de recommander le mémoire.

Vous avez également déclaré que vous n'étiez pas lié par les conditions du point (2) qui précède parce que vous n'avez pas effectivement signé le mémoire en raison de votre absence le jour de la signature. Voilà quand même une position incroyable de la part du président d'un grand syndicat. Comme je vous l'ai déjà dit, NAV CANADA ne peut pas s'impliquer dans les rouages internes du syndicat. Nous avons négocié de bonne foi avec le négociateur principal. Il représentait les intérêts de vos membres à la table. Le fait de soutenir, une fois les négociations terminées, que vous n'appuyez pas ce qui a été négocié parce que vous étiez absent le dernier jour constitue une violation importante de votre obligation de négocier de bonne foi.

En outre, vous avez indiqué que le conciliateur fédéral a mal agi au cours du processus et déclaré que M<sup>me</sup> King a fourni des garanties à votre équipe de négociation qui ne se sont pas concrétisées dans le libellé de la convention signée par les deux négociateurs principaux. M<sup>me</sup> King s'est montrée très professionnelle pendant tout le processus et il est tout simplement incroyable que vous laissiez entendre que votre négociateur principal n'a pas lu le libellé avant d'y apposer sa signature. Votre position selon laquelle les autres membres de l'équipe de négociation n'étaient pas au courant de ce qu'a signé votre négociateur principal a trait aux rouages internes de votre syndicat et NAV CANADA ne doit pas s'en mêler.

Vous avez également déclaré que certains articles concernant la classification et les heures de travail au siège social ne portent pas la signature ni les initiales de votre négociateur. Je joins des copies des dispositions en question qui portent les initiales et la signature de M. Sullivan. Vous pourrez prendre connaissance des originaux à mon bureau, si vous le désirez.

Enfin, vous avez affirmé que les documents de l'AFPC qui recommandaient l'acceptation de la convention et qui ont été distribués lors de différentes réunions vous



above. Unfortunately, you attended those meetings to advise your members that you did not agree with certain provisions and if your members felt likewise they should vote accordingly. Consequently, in light of your actions to advise employees that the recommendation in the PSAC document was not your recommendation, you have undermined PSAC's efforts and thwarted the intent of point (2) above.

NAV CANADA considers your actions to have tainted the ratification process in a very significant way.

Sincerely,

(signed)  
Tor K. Veltheim"

[75] That letter of November 17, 1998 was never acknowledged by Mr. Desfonds, nor was a reply forthcoming. The Board finds the letter to be of importance because it clearly states the employer's position at this time and helps to explain certain actions undertaken by the employer, which will be discussed below.

[76] The third witness for NAV CANADA was Ms. Barbara Hambrook, who has been a relocation specialist in the Moncton, New Brunswick office of the employer since 1978. As a PSAC member, Ms. Hambrook attended the two union meetings relating to the ratification of the tentative collective agreement at Moncton, in the fall of 1998.

[77] Ms. Hambrook indicated that the first meeting had been held early in November. At that meeting, Ms. Beverly Hicks, who had participated in the negotiations on behalf of PSAC, explained the agreement. She appeared supportive of what had been negotiated and gave the overall impression it was a good agreement. Many of the 20-30 employees present voted that night.

[78] About a week later, on or about November 10, the situation had changed. Ms. Hambrook was advised of a second meeting by word of mouth. She attended at the meeting where the Local President, Mr. David Lansdowne, and Ms. Beverley Hicks introduced Mr. Robert Desfonds. Mr. Desfonds conducted the meeting. He indicated that the earlier vote had been improper. He asked for a show of hands to cancel the

permettaient de remplir votre obligation prévue au point (2) qui précède. Malheureusement, vous étiez présent à ces réunions pour informer vos membres que vous n'étiez pas d'accord avec certaines dispositions et que si vos membres abondaient dans le même sens, ils devraient voter en conséquence. Par conséquent, compte tenu de l'information fournie à vos employés selon laquelle la recommandation contenue dans le document de l'AFPC n'était pas votre recommandation, vous avez miné les efforts de l'AFPC et contrecarré la portée du point (2) qui précède.

NAV CANADA estime que vous avez, par vos gestes, nui considérablement au processus de ratification.

Veuillez agréer, Monsieur Desfonds, l'assurance de toute ma considération.

(signature)  
Tor K. Veltheim

(traduction)

[75] M. Desfonds n'a jamais accusé réception de cette lettre du 17 novembre 1998 et n'a jamais annoncé une réponse. Le Conseil juge que la lettre revêt de l'importance parce qu'elle établit clairement la position de l'employeur à ce moment-là et parce qu'elle contribue à expliquer certains gestes de l'employeur dont il sera question plus loin.

[76] Le troisième témoin de NAV CANADA était M<sup>me</sup> Barbara Hambrook, qui a été spécialiste de la relocalisation au bureau de l'employeur situé à Moncton (Nouveau-Brunswick) depuis 1978. À titre de membre de l'AFPC, M<sup>me</sup> Hambrook a participé à deux réunions syndicales concernant la ratification du projet de convention collective à Moncton, à l'automne 1998.

[77] M<sup>me</sup> Hambrook a mentionné que la première réunion avait eu lieu au début de novembre. Lors de cette réunion, M<sup>me</sup> Beverly Hicks, qui a participé aux négociations au nom de l'AFPC, a expliqué la convention. Elle semblait appuyer ce qui avait été négocié et a donné l'impression générale qu'il s'agissait d'une bonne convention. Bon nombre des 20 à 30 employés présents ont voté ce soir-là.

[78] Environ une semaine plus tard, soit le 10 novembre ou vers cette date, la situation a changé. M<sup>me</sup> Hambrook a été informée oralement de la tenue d'une deuxième rencontre. Elle était présente à une réunion où le président local, M. David Lansdowne, et M<sup>me</sup> Beverley Hicks ont présenté M. Robert Desfonds. Ce dernier a dirigé la réunion. Il a mentionné que le scrutin tenu plus tôt était inapproprié. Il a demandé que

first vote, which he felt had been held inappropriately quickly and outside the time frame set for the ratification vote.

[79] The meeting agreed to cancel the first vote. Ms. Hambrook told the Board that the meeting proceeded thereafter but that the tone had changed completely from the first meeting. Those conducting the meeting, in Ms. Hambrook's view, including Mr. Desfonds, now appeared negative toward the tentative agreement.

[80] In her testimony, Ms. Hambrook indicated that at the meeting Ms. Hicks said that she had been told to refrain from discussing the contract with the other employees. During the meeting Mr. Desfonds apparently addressed Ms. Hicks and asked: "Who told you that?" to which according to Ms. Hambrook, Ms. Hicks replied: "You did." Additionally, Ms. Hambrook reported that Ms. Hicks told the meeting that she and certain other members of the negotiating team had not read the tentative collective agreement before signing it and that certain things that they had thought were included were not. Ms. Hambrook indicated that she had a clear impression that those in charge of the second meeting sought to convey to those present that they ought to vote "no" to the contract.

[81] Ms. Hambrook indicated that a day or so following the second meeting, she voted a second time.

[82] Ms. Sonja Hinds, a compensation specialist employed by NAV CANADA at Edmonton, also testified. She too was a member of the UCTE. Only two elements of her evidence need be mentioned here. She indicated that she had seen Ms. Turmel's circular letter of October 19, 1998, recommending the agreement for the first time well after the ratification vote had been conducted.

[83] She indicated as well that the "Why Vote No" pamphlet (Exhibit 22) was left on her desk in Edmonton before the ratification meeting.

[84] The final witness for the employer was Ms. Joanne Dompierre, a student at law at the law firm of Emond

le premier scrutin soit annulé par scrutin à main levée. Il estimait que le premier scrutin avait été tenu beaucoup trop rapidement et qu'il ne respectait pas le calendrier du scrutin de ratification.

[79] Les participants à l'assemblée ont accepté d'annuler le premier scrutin. M<sup>me</sup> Hambrook a dit au Conseil que la réunion a eu lieu par la suite mais que le ton avait changé du tout au tout par rapport à la première réunion. De l'avis de M<sup>me</sup> Hambrook, les personnes qui dirigeaient la réunion, dont M. Desfonds, semblaient négatives à l'égard du projet de convention.

[80] Dans son témoignage, M<sup>me</sup> Hambrook a indiqué qu'à la réunion, M<sup>me</sup> Hicks a affirmé qu'on lui avait dit de ne pas discuter du contrat avec les autres employés. Pendant la réunion, M. Desfonds, s'adressant selon toute apparence à M<sup>me</sup> Hicks, lui a demandé: «Qui vous a dit ça?», ce à quoi, selon M<sup>me</sup> Hambrook, M<sup>me</sup> Hicks a répondu: «Vous.» De plus, M<sup>me</sup> Hambrook a déclaré que M<sup>me</sup> Hicks a dit à la réunion qu'elle-même et certains autres membres de l'équipe de négociation n'avaient pas lu le projet de convention collective avant de le signer et que certaines clauses qu'ils croyaient incluses ne l'étaient pas. M<sup>me</sup> Hambrook a indiqué avoir eu nettement l'impression que les personnes chargées de la deuxième réunion cherchaient à dire aux personnes présentes qu'elles devraient voter «non» au contrat.

[81] M<sup>me</sup> Hambrook a indiqué qu'environ une journée après la deuxième rencontre, elle a voté une seconde fois.

[82] M<sup>me</sup> Sonja Hinds, spécialiste de la rémunération employée par NAV CANADA à Edmonton, a également témoigné. Elle aussi était membre de l'UCET. Seulement deux éléments de son témoignage valent d'être mentionnés ici. Elle a indiqué avoir vu pour la première fois la lettre circulaire de M<sup>me</sup> Turmel datée du 19 octobre 1998 qui recommandait la convention bien après la tenue du scrutin de ratification.

[83] Elle a également indiqué que la brochure intitulée «Pourquoi voter non» (pièce 22) avait été laissée sur son pupitre d'Edmonton avant la réunion de ratification.

[84] Le dernier témoin de l'employeur était M<sup>me</sup> Joanne Dompierre, une étudiante en droit qui travaille au

Harnden in Ottawa. She had attended one of the ratification meetings held at the Ottawa Public Library, on Metcalfe Street, on November 19. The same day, she prepared a memorandum respecting the meeting. The memorandum reflects accurately her testimony before the Board. It indicated:

**RE: NAVCAN/PSAC Ratification Vote and Meeting**

I attended the above-noted meeting on November 19, 1998 at 12:00 p.m. - 1:00 p.m. in the Auditorium of the Ottawa Public Library on Metcalfe Street in Ottawa.

There were approximately 10 employees present and approximately 5 union representatives (three at the front of the room "conducting the question and answer period" one responsible for the voting and one sitting with employees). They did not introduce themselves and I did not get their names. I heard the main speaker referred to as "Jacques".

This was not a formal meeting. I was asked, as were others when they came in, if I wanted to vote. I indicated I was just there to listen. At that point, the person referred to as Jacques, was asked to come to the front of the room so I could hear what he was saying to an employee who was there.

Then it turned into a more formal presentation, with two other (one male and one female) Union representatives sitting at the front of the room.

In response to a question from an employee regarding what they thought about the agreement, the group was told that the Union had attained about 95% of its objective. The speaker then proceeded to present the areas of the agreement where "some members had indicated they were not satisfied with". These included the Letter of Understanding concerning contracting out, which he indicated he and the team would never have agreed to had they realized it was not part of the agreement, pay related provisions which he described as "insulting" and cheap on the part of the employer who is making millions of dollars.

The tone of the presentations was definitely not supportive of the agreement. One employee noted at one point that it seemed like "he was arguing against this agreement". He denied this and repeated he was only telling them what some members had told him about the proposed agreement. He indicated that he had been reprimanded for things he had said at previous meetings but felt that his job was to present the agreement.

He indicated, in response to a question that negotiations had been difficult, that persons on the management team

cabinet d'avocats Emond Harnden d'Ottawa. Elle était présente à l'une des réunions sur la ratification tenue à la bibliothèque publique d'Ottawa, sur la rue Metcalfe, le 19 novembre. Le même jour, elle a préparé un mémoire portant sur la réunion. Le mémoire reflète avec exactitude son témoignage devant le Conseil. En voici le texte:

**OBJET: Scrutin et réunion de ratification de NAVCAN/AFPC**

J'étais présente à la réunion susmentionnée tenue le 19 novembre 1998 de 12 h à 13 h à l'auditorium de la bibliothèque publique d'Ottawa, qui se trouve sur la rue Metcalfe, à Ottawa.

Environ 10 employé(e)s étaient présents ainsi que 5 représentants syndicaux (trois à l'avant de la pièce qui «dirigeaient la période de questions et réponses», un chargé du scrutin et un assis avec les employé(e)s). Ils ne se sont pas présentés et je n'ai pas obtenu leurs noms. L'orateur principal s'est fait appelé «Jacques».

Ce n'était pas une réunion officielle. On m'a demandé, au même titre que les autres quand ils sont entrés, si je désirais voter. J'ai dit que j'étais présente uniquement comme observatrice. À ce stade, la personne qui se faisait appeler Jacques s'est fait demander de se présenter à l'avant de la pièce et j'ai pu entendre ce qu'il disait à un employé qui s'y trouvait.

La rencontre s'est ensuite transformée en une présentation plus officielle, alors que deux autres représentants syndicaux (un homme et une femme) ont pris place à l'avant de la pièce.

En réponse à une question d'un employé sur ce qu'ils pensaient de la convention, les membres du groupe ont affirmé que le syndicat avait atteint 95 % de son objectif. L'orateur a ensuite indiqué les volets de la convention «dont certains membres se sont dits insatisfaits». Ces volets comprenaient la lettre d'entente sur la sous-traitance, au sujet de laquelle il a dit que l'équipe et lui-même n'auraient jamais donné leur accord s'ils s'étaient rendu compte qu'elle ne faisait pas partie de la convention, les dispositions d'ordre salarial qu'il a décrites comme «offensantes» et radines de la part de l'employeur qui gagne des millions de dollars.

Par leur ton, les présentations n'appuyaient manifestement pas la convention. Un employé a indiqué à un moment donné qu'il semblait qu'il «plaidait contre la convention». Il a nié et a répété qu'il ne leur disait que ce que certains membres lui avaient affirmé au sujet du projet de convention. Il a indiqué qu'il avait été réprimandé pour certaines choses qu'il avait dites lors de réunions précédentes mais qu'il estimait que son travail consistait à présenter la convention.

Il a mentionné, en réponse à une question, que les négociations avaient été difficiles, que certaines



were not competent or did not know what they were talking about, that some comments were "offending" because of ignorance or stupidity and that things got very tense at one point, to the point of having to stop before "pieces got broken".

He indicated that negotiations improved when they received their strike mandate from the members.

In response to an employee question concerning a strike, the Union indicated that a strike was indeed a possibility. The inference was however that this would not likely happen, that management would be open to discussion, that they (the employees) were "in control" because NAVCAN was a small organization, that needed its staff to keep operations going. Employees should remove this "scare thing" from their minds.

When asked what their sense was concerning acceptance of the agreement, they indicated they felt it would not be accepted. They added however, that they could be wrong on this.

Employees were reminded that the decision was theirs. If there was a NO vote, the options were, further discussions, strike or Board involvement.

I could not take everything down, I was trying to be discreet, but I think this gives you a sense of the tone of this meeting.

Let me know if you need anything else.

[85] This document and Ms. Dompierre's attendance at the meeting of November 19, 1998 are the subject of a separate complaint before the Board, filed by PSAC against NAV CANADA. That complaint, in file 20214-C, alleges that NAV CANADA violated section 94(1) of the *Code* in that since Ms. Dompierre's attendance at the union ratification meeting as a "spy" had been requested by the employer, it constituted interference with the affairs of the union. At the hearing of the present matter on March 25, 1999, the Board refused to consolidate that complaint with the present one because it was and is of the view that priority should be given to the present issues.

[86] At this point, the Board should comment on these circumstances. Mr. Velthiem's evidence indicated that he had requested that Ms. Dompierre attend that meeting. By November 19, as a result of the communications between Mr. Desfonds and Ms. Taylor, the telephone call to Mr. Velthiem from

personnes de l'équipe de la direction étaient incompétentes ou ne savaient pas ce qu'elles disaient, que certaines observations étaient «offensantes» en raison de l'ignorance ou de la stupidité de leur auteur et que la tension a culminé à un moment donné, au point où il a fallu cesser avant qu'il «n'y ait du grabuge».

Il a indiqué que les négociations s'étaient améliorées lorsqu'ils ont reçu un mandat de grève de leurs membres.

En réponse à une question d'un employé au sujet de la grève, le syndicat a mentionné qu'une grève était effectivement parmi les possibilités. On pouvait toutefois déduire que la grève n'aurait vraisemblablement pas lieu, que la direction serait ouverte à la discussion, que les employés avaient le contrôle parce que NAVCAN était une petite organisation dont le personnel devait maintenir les activités. Les employés devraient éliminer cette «idée effrayante» de leur esprit.

Quand on leur a demandé ce qu'ils pensaient de l'acceptation de la convention, ils ont dit avoir l'impression qu'elle ne serait pas acceptée. Ils ont toutefois ajouté qu'ils pouvaient faire erreur.

On a rappelé aux employés que la décision était la leur. Si le vote était NÉGATIF, les options existantes étaient d'autres discussions, la grève ou une démarche auprès du Conseil.

Je n'ai pas pu tout noter, je tentais de me faire discrète, mais je crois que ce compte rendu vous donne une idée du ton de cette réunion.

Si je puis encore vous être utile, faites-le moi savoir.

(traduction)

[85] Ce document et la présence de M<sup>me</sup> Dompierre à la réunion du 19 novembre 1998 font l'objet d'une plainte distincte devant le Conseil, déposée par l'AFPC contre NAV CANADA. Dans cette plainte (dossier n° 20214-C), il est allégué que NAV CANADA a enfreint le paragraphe 94(1) du *Code* en ce sens que, étant donné que la présence de M<sup>me</sup> Dompierre comme «espionne» à la réunion de ratification du syndicat avait été demandée par l'employeur, elle constituait de l'ingérence dans les affaires du syndicat. À l'audience de la présente affaire le 25 mars 1999, le Conseil a refusé de joindre cette plainte à la présente parce qu'il était et qu'il demeure d'avis qu'il faudrait accorder la priorité aux questions en l'espèce.

[86] À ce stade, le Conseil devrait commenter ces circonstances. Le témoignage de M. Velthiem indiquait qu'il avait demandé à M<sup>me</sup> Dompierre d'assister à la réunion. Le 19 novembre, à la suite de communications entre M. Desfonds et M<sup>me</sup> Taylor, d'un appel téléphonique fait par M. McNamara à M. Velthiem, de

Mr. McNamara, the canceling of the first vote at Moncton, the holding of a second vote, Mr. Desfonds' conversation of November 17 with Mr. Veltheim, the difficulties that were being encountered in the ratification process and Mr. Desfonds' participation in it, the discovery by the employer of the "Why Vote No" communication, and other discussions with regional officials of NAV CANADA, it is not particularly surprising that Mr. Veltheim felt that some action was required. Because of the circumstances, a relatively high level of concern had developed about the way in which PSAC was conducting the ratification process and vote. In particular, concern had developed that the senior executive of PSAC might, in an organized way, be attempting to subvert the agreement. After his telephone conversation with Mr. Desfonds a few days previously, Mr. Veltheim had developed the perception that Mr. Desfonds at least might be attempting to subvert the ratification process.

[87] However, section 94(1)(a) of the *Code* prohibits the employer from interference in the affairs of the union. Ms. Dompierre indicated to the Board that she did not participate in the meeting, did not vote and did not in any way take an active role, but merely participated as a passive spectator in taking notes. The Board feels nonetheless that it is important to observe here that it is always questionable practice and never conducive to good labour relations for the employer to surreptitiously observe or participate in union meetings. Such practice, it would seem, would never positively contribute to the trust that is characteristic of constructive labour relations. At the same time, a reflection by the union on the concerns that led to the action in question must surely lead to a realization that the employer's actions were in reaction to circumstances that at the very least might have been expected to arouse suspicions and concerns.

[88] In such circumstances, a prompt and forthright exchange between the parties or an application to the Board is always preferable to the clandestine accumulation of evidence in anticipation of some future day in court. Whether the conduct complained of in Board file 20214-C amounts to a violation of the *Code* or not, it is certainly less than constructive

l'annulation du premier scrutin tenu à Moncton, de la tenue d'un deuxième scrutin, de la conversation entre M. Desfonds et M. Veltheim le 17 novembre, des problèmes survenus lors du processus de ratification et de la participation de M. Desfonds, de la découverte de la brochure intitulée «Pourquoi voter non», et d'autres discussions avec des dirigeants régionaux de NAV CANADA, il n'est pas particulièrement étonnant que M. Veltheim ait vu la nécessité de poser certains gestes. Les circonstances ont fait en sorte que les intéressés ont développé une inquiétude relativement marquée quant à la façon dont l'AFPC dirigeait le processus de ratification et le scrutin. Plus particulièrement, on a dit craindre que les principaux dirigeants de l'AFPC soient, de façon structurée, en train de tenter de corroder la convention. Après la conversation téléphonique qu'il avait eue avec M. Desfonds quelques jours auparavant, M. Veltheim croyait que M. Desfonds tenterait à tout le moins de nuire au processus de ratification.

[87] Toutefois, l'alinéa 94(1)a) du *Code* interdit à l'employeur de s'ingérer dans les affaires du syndicat. M<sup>me</sup> Dompierre a indiqué au Conseil qu'elle n'avait pas pris part à la réunion, qu'elle n'avait pas voté et qu'elle n'avait joué aucun rôle actif. Elle s'était contentée d'observer passivement et de prendre des notes. Le Conseil estime néanmoins qu'il importe de faire remarquer ici que la pratique qui consiste, pour l'employeur, à observer subrepticement des réunions syndicales et à y participer en secret constitue toujours une pratique douteuse qui ne favorise jamais de bonnes relations de travail. Il semblerait qu'une telle pratique ne contribue jamais de façon positive au climat de confiance caractérisant les relations de travail constructives. Par ailleurs, une réflexion, par le syndicat, sur les préoccupations qui ont mené aux mesures en question devrait certes inciter à se rendre compte que l'employeur a posé ces gestes en réaction aux circonstances qui, à tout le moins, auraient pu donné naissance à des doutes et à des inquiétudes.

[88] Dans de telles circonstances, un échange rapide et direct entre les parties ou une demande au Conseil est toujours préférable à l'accumulation secrète de preuves en vue de comparutions éventuelles devant un tribunal. Que le comportement ayant fait l'objet de la plainte dans le dossier n° 20214-C constitue une infraction au *Code* ou non, il ne s'agit certes pas d'un comportement

behaviour. The issue of whether it also violates the *Code* will receive consideration in due course.

[89] Section 16 of the *Code* provides in part as follows:

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

(c) to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the Board in its discretion sees fit, whether admissible in a court of law or not;

[90] The Board, here, wishes to remind the parties that the purposes of the *Canada Labour Code* include that of supporting "labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices." In the present circumstances, the Board finds that it is not in the interests of good labour relations and constructive collective bargaining practices that the evidence of Ms. Dompierre be considered. The Board will therefore make no further use of it nor reference to it.

[91] Two witnesses were called on behalf of PSAC. The first was Mr. Robert Desfonds. He confirmed that he had only participated in the negotiating sessions until 1:30 p.m. on Saturday, September 19, 1998, at which time he left the negotiating meeting to attend to family business in Montréal. He indicated that he was not present for the conclusion of negotiations including the settling of financial matters, the presentation and the acceptance of the clause relating to contracting out nor for the discussion of the other clauses which were subsequently discussed.

[92] He indicated that upon his return to work on September 23 or 24, he had examined the terms of the settlement reached and discussed them with the members of the negotiating team and with Mr. Sullivan. While his initial concerns about the agreement emerged immediately, they developed and deepened over time. He told the Board that on October 5 or 6, when he saw the documentation for the first time, he was unpleasantly surprised by its contents. That Mr. Desfonds was so surprised on that date is somewhat surprising in itself, since the PSAC bulletin

constructif. La question de savoir si ce comportement enfreint également le *Code* sera examinée en temps utile.

[89] L'article 16 du *Code* prévoit notamment ce qui suit:

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

c) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice; ...

[90] En l'espèce, le Conseil souhaite rappeler aux parties que le *Code canadien du travail* a notamment pour objet d'appuyer «les travailleurs et la direction dans les efforts qu'ils déploient ensemble en vue de développer de bonnes relations et des pratiques de négociation collective constructives». Dans les circonstances actuelles, le Conseil conclut qu'il n'est pas dans l'intérêt de bonnes relations de travail et de pratiques de négociation collective constructives que le témoignage de M<sup>me</sup> Dompierre soit pris en considération. Par conséquent, le Conseil ne s'en servira plus ni n'y fera référence.

[91] Deux témoins ont été convoqués au nom de l'AFPC. Le premier était M. Robert Desfonds. Il a confirmé qu'il n'avait participé aux séances de négociation que jusqu'à 13h30 le samedi 19 septembre 1998, heure à laquelle il était parti pour Montréal pour régler des affaires familiales. Il a mentionné qu'il était absent à la conclusion des négociations, y compris lors du règlement des questions d'argent, de la présentation et de l'acceptation de la clause sur la sous-traitance et des discussions ultérieures dont les autres clauses ont fait l'objet.

[92] Il a dit qu'à son retour au travail le 23 ou le 24 septembre, il a examiné les conditions du règlement conclu et en a discuté avec les membres de l'équipe de négociation et avec M. Sullivan. Bien qu'il ait eu tout de suite certaines préoccupations au sujet de la convention, celles-ci se sont développées et se sont aggravées avec le temps. Il a dit au Conseil que le 5 ou le 6 octobre, lorsqu'il a vu la documentation pour la première fois, son contenu l'a désagréablement surpris. La surprise de M. Desfonds à cette date-là est quelque peu étonnante en soi, car le bulletin de l'AFPC daté du



of September 21, over his signature (Exhibit 29), generally describes all the most relevant details of what had been agreed upon.

[93] Mr. Desfonds said that he was advised almost right away that at least some members of the negotiating team had not been aware of the precise terms of the employer's last proposals. He was advised that the text produced did not correspond to what members of the bargaining team had understood would be in the agreement.

[94] With respect to the specific terms he indicated that he found the job security clause to be particularly objectionable. He indicated that his expectations had been that, as a minimum, the job security clause would have guaranteed "comparable work" or a "comparable job" with the same company. He was also concerned that the guarantee was included in a Letter of Understanding and not in the body of the agreement, and was to expire on June 30, 2000.

[95] Mr. Desfonds indicated that he was also concerned about the removal of the first clause of Article 83.01 concerning classification.

[96] A third significant concern was that the level of salary increases. Mr. Desfonds found the \$250 one-time bonus payment to be particularly problematic. In considering the above concerns expressed by Mr. Desfonds, it is appropriate to note once again that Exhibit 29, bearing his signature dated September 21, sets out the essential details of the monetary agreement and of the contracting out arrangement. It says, "job offer" not "comparable job offer." In all fairness, however, it does not address the classification issue.

[97] Mr. Desfonds also had a number of more particular concerns. He indicated that he was concerned about the manner in which the pay equity payment had been integrated in salary in the case of the ST-SCY and CR groups. His understanding was that the increase would be integrated into the base salary prior to the time which the percentage increases were calculated and that this would make a significant difference in respect of the pay that those two groups would receive.

21 septembre qui porte sa signature (pièce 29) décrit de façon générale les détails les plus pertinents des dispositions convenues.

[93] M. Desfonds a affirmé qu'on l'avait informé presque tout de suite que certains membres de l'équipe de négociation n'avaient pas été mis au courant des modalités précises des dernières propositions de l'employeur. On l'avait informé que le texte de la convention produit ne correspondait pas à ce que les membres de l'équipe de négociation croyaient qu'il serait.

[94] En ce qui concerne certaines modalités, il a indiqué qu'il jugeait la clause sur la sécurité d'emploi particulièrement inadmissible. Il a mentionné qu'il avait espéré que la clause sur la sécurité d'emploi garantirait à tout le moins un «travail comparable» ou un «emploi comparable» au sein de la même entreprise. Il s'inquiétait également du fait que la garantie était comprise dans une lettre d'entente et non dans le corps de la convention et qu'elle devait prendre fin le 30 juin 2000.

[95] M. Desfonds a indiqué qu'il s'inquiétait également de la suppression de la première clause de l'article 83.01 sur la classification.

[96] Le niveau des augmentations de salaire était source d'une troisième inquiétude importante. M. Desfonds jugeait le paiement forfaitaire unique de 250 \$ particulièrement problématique. À l'examen de ces préoccupations exprimées par M. Desfonds, il convient de souligner de nouveau que la pièce 29, qui porte sa signature en date du 21 septembre, fait état des renseignements essentiels de l'accord financier et de l'entente sur la sous-traitance. Elle parle d'«offre d'emploi» et non d'«offre d'emploi comparable». Toutefois, en toute équité, elle n'aborde pas la question de la classification.

[97] M. Desfonds éprouvait également certaines inquiétudes plus précises. Il a mentionné qu'il se préoccupait de la façon dont le paiement de l'équité salariale avait été intégré au salaire dans le cas des groupes ST-SCY et CR. Il avait cru comprendre que l'augmentation serait intégrée au salaire de base avant le calcul des augmentations en pourcentage et que cela ferait une différence considérable sur le salaire que recevraient ces deux groupes. Le communiqué du

The September 21 communique appears to confirm that this was PSAC's initial understanding.

[98] Mr. Desfonds indicated that he was also concerned about hours of work, overtime bonuses and the fact that certain appendices were missing. He was concerned that three job categories, including his own, appeared to be missing from the detailed salary tables. Mr. Desfonds indicated that the overtime clause was incorrectly stated in the agreement.

[99] Mr. Desfonds indicated that, eventually, on the Tuesday after Thanksgiving, (October 13, 1998), a conference call was held to discuss the situation. That call involved Mr. Desfonds and eight members of the bargaining team. Mr. Desfonds indicated that the wording of the clauses of the agreement did not correspond to what the bargaining team members had understood would be included. At this point, he told the Board that he decided to seek affidavits from the members of the bargaining team. Mr. Sullivan, the principal negotiator, did not take part in the conference call. Neither was he requested to prepare an affidavit.

[100] The affidavits requested by Mr. Desfonds were eventually prepared. Only one of the nine affidavits, however, was submitted in evidence before the Board. That was an affidavit prepared on October 21, and addressed to Mr. Desfonds by Ms. Beverly Hicks, the negotiating team member from Moncton. The full text of this document (Exhibit 30) is set out here.

#### WITHOUT PREJUDICE

Dear Mr. Desfonds:

Subject: Tentative Agreement

On September 20, 1998, I signed a Memorandum of Settlement between NAV CANADA and the Public Service Alliance of Canada at The Westin Hotel, Ottawa, at approximately 18:00 hours local. On that last day, several articles remained outstanding. Our negotiator, Mr. John Sullivan, provided us verbally with the official language regarding those articles and asked us to give him our approval or disapproval. At the end of the day, a Tentative Agreement was ratified, based on the language provided verbally by our negotiator.

I was very surprised/disappointed when I received a copy of the signed language three weeks later as several articles were changed, while others were missing, and I quote:

21 septembre semble confirmer qu'il s'agissait là de la compréhension initiale de l'AFPC.

[98] M. Desfonds a indiqué qu'il s'inquiétait également des heures de travail, des primes de surtemps et de l'absence de certaines annexes. Il se préoccupait du fait que trois catégories d'emplois, y compris la sienne, semblaient absentes des échelles de salaire. M. Desfonds a mentionné que la clause sur les heures supplémentaires avait été mal rédigée dans la convention.

[99] M. Desfonds a indiqué qu'à un moment donné, le mardi après l'Action de grâce (soit le 13 octobre 1998), une conférence téléphonique a été tenue pour discuter de la situation. Ont participé à cet appel M. Desfonds et huit membres de l'équipe de négociation. M. Desfonds a mentionné que le libellé des clauses de la convention ne correspondait pas à ce que les membres de l'équipe de négociation avaient compris qu'elles contiendraient. À ce stade, il a dit au Conseil qu'il avait décidé de demander des affidavits aux membres de l'équipe de négociation. M. Sullivan, le négociateur principal, n'a pas pris part à la conférence téléphonique. On ne lui a pas demandé non plus de préparer un affidavit.

[100] Les affidavits demandés par M. Desfonds ont fini par être préparés. Toutefois, un seul des neuf affidavits a été présenté en preuve au Conseil. Il s'agit d'un affidavit préparé le 21 octobre et adressé à M. Desfonds par M<sup>me</sup> Beverly Hicks, membre de l'équipe de négociation de Moncton. Le texte complet de ce document (pièce 30) est reproduit ci-dessous.

#### SOUS TOUTE RÉSERVE

Monsieur Desfonds,

Objet: Projet de convention

Le 20 septembre 1998, j'ai signé un protocole d'entente entre NAV CANADA et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'Hôtel Westin, à Ottawa, à environ 18h, heure locale. Ce jour-là, plusieurs articles sont demeurés en suspens. Notre négociateur, M. John Sullivan, nous a communiqué oralement quel était le libellé officiel de ces articles et nous a demandé de lui faire part de notre accord ou de notre désaccord. À la fin de la journée, un projet de convention a été ratifié, en fonction du libellé qui nous avait été communiqué oralement par notre négociateur.

J'ai été très surprise/déçue quand j'ai reçu une copie du libellé signé trois semaines plus tard car plusieurs articles avaient été modifiés et d'autres avaient disparu, et je cite:

**Classification, Article 83:** "there will be no new classification during the duration of this agreement." It is my understanding that the wording was changed and signed after the Negotiation Team left the table and the room. The team should have been immediately advised and we should have returned as soon as possible.

**Job Security, Article 89:** "In the event of contracting out, an employee who performed this work and who will be losing his job will be provided with a 'comparable' job offer with NAV CANADA or with the contractor ....." (the word comparable has been left out) He also told us that in the event an employee decides to be employed by the contractor, "the contractor would have to meet the Terms & Conditions of their present employment." Furthermore, this Contracting Out Article was included in a separate Letter of Understanding with an expiry date. I knew nothing of an expiry date or that it would be a Letter of Understanding. Our negotiator or the conciliation officer, Ms. King, never mentioned an expiry date.

Also, when I received this document, there were no Appendices attached as is referenced in many of the articles.

I signed this Tentative Agreement with the full understanding that the above-noted articles would be identical to the verbal language provided by our negotiator. Considering the differences between the official document and the Tentative Agreement, I dissociate myself from the approval of the above described articles.

I, Beverly Hicks, do solemnly swear that the facts reported above are truthful, to the best of my recollection regarding the last hours of conciliation reaching a Tentative Agreement between NAV CANADA and our union.

(signed)  
Beverly Hicks, UCTE  
Negotiation Team Member

**Classification, article 83:** «Il n'y aura pas de nouvelle classification pour la durée de la présente convention.» Je crois comprendre que le libellé a été modifié et signé après que l'équipe de négociation a quitté la table et la pièce. L'équipe aurait dû être informée sur-le-champ et nous aurions dû revenir à la table dès que possible.

**Sécurité d'emploi, article 89:** «En cas de sous-traitance, un employé effectuant le travail en question et qui perd son poste bénéficiera d'une offre d'emploi «comparable» chez NAV CANADA ou le sous-traitant...» (le mot comparable a été éliminé). Il nous a également dit que si un employé décide de travailler pour le sous-traitant, «le sous-traitant devrait respecter les conditions de leur emploi actuel.» De plus, cet article sur la sous-traitance a été intégré à une lettre d'entente distincte comportant une date d'expiration. Je n'étais pas au courant de la date d'expiration ou du fait que ce serait une lettre d'entente. Notre négociateur ou l'agent de conciliation, M<sup>me</sup> King, n'a jamais mentionné de date d'expiration.

De plus, quand j'ai reçu ce document, aucune annexe n'y était jointe malgré les mentions dans de nombreux articles.

J'ai signé ce projet de convention, étant entendu que les articles susmentionnés seraient identiques au libellé qui nous avait été communiqué verbalement par notre négociateur. Compte tenu des différences entre le document officiel et le projet de convention, je retire mon approbation des articles décrits ci-dessus.

Je, Beverly Hicks, jure solennellement que les faits rapportés ci-dessus correspondent, pour autant que je me souviens, aux dernières heures de conciliation en vue de conclure un projet de convention entre NAV CANADA et notre syndicat.

(signature)  
Beverly Hicks, UCET  
Membre de l'équipe de négociation

(traduction)

[101] Mr. Desfonds also became subsequently concerned about the quality of the translation of the draft agreement into French. This occurred after he received a copy of the French translation on November 3. Mr. Desfonds did not explain why he did not see this document until November 3, when it had been forwarded to Mr. Sullivan by Ms. Taylor on October 15. Mr. Desfonds became so concerned that he prepared a list of his concerns (Exhibit 27). This document is entitled "ERREUR TRADUCTION OU OMISSION OU MAUVAISE REFERENCE" (Translation error or omission or incorrect reference). Mr. Desfonds discussed this document before the Board in some detail and its full text is set out below.

[101] M. Desfonds a par la suite manifesté certaines préoccupations concernant la qualité de la traduction en français du projet de convention après avoir reçu une copie de la traduction le 3 novembre. M. Desfonds n'expliquait pas pourquoi il n'a pas vu ce document avant le 3 novembre, alors qu'il a été acheminé de M<sup>me</sup> Taylor à M. Sullivan le 15 octobre. M. Desfonds est devenu si soucieux qu'il a préparé une liste des points qui le préoccupaient (pièce 27). Ce document s'intitule «ERREUR DE TRADUCTION OU OMISSION OU MAUVAISE RÉFÉRENCE». M. Desfonds a discuté en détail de ce document devant le Conseil. Le texte complet est reproduit ci-dessous.



**ERREUR TRADUCTION OU OMISSION OU MAUVAISE REFERENCE**

Article 12-08: Manque mot Gestion (français)

Article 15: Verifier MOU stage Plainte (volontaire)

Article 16:02: Manques toutes les appx A aE du MOU

Article 22:08: Phrase: Il est mis fin a son emploi?

Article 23:03:

Article 23:05: Temps supplementaries dit Travailed 8 hrs pour avoided T1/2 OU T2 et here normal de travail est de 7.5 (ref art29 hour works)

Article 23:06: Reference clause 20:12 OU 20:04 (ERREUR de #)  
20:04 Reference clause de discipline pas fond  
20:12 inexistant.

Article23:12 a Encore temps supplementaries dit travaille 8 pour T1/2 OU T2 temps normal 7.5 reference art 29

Article 23:12bii Encore 8 pour T2 au lieu de 7.5

Article 24: Mot emploi continue ?

Article 24:15: Reference article 99:12

Article 27:08.1 Article 28:01 (Français)  
Article 27.08 (Anglais)

Article 27:11: Français ref 21:11b  
Anglais ref 27:11b

Article 29:07: Ecriture de 1 here et demie porte a grosse confusion en Français.

Article 29:11: Reference a 7.5 hrs par jour pour 37.5 hrs semaine.

Article 29:13: Français reference article 97.10 e  
anglais article 29:10

Article 34:04 bii: encore 8 hrs pour surtemps au lieu de 7.5 hrs

Article 40:11cv: reference article 89 securite emploi

Article 40:26: reference article 89 securite emploi

Article 41:12: Reference article 99 conge annuel paye

Article 46: Classification manque article 83.01

Article 49:01aai se contredit avec a I  
Aii: reference 12 mois  
Ai: reference 18 mois.

Appdx D: manque appx A a E MOU NCJC.

**ERREUR DE TRADUCTION OU OMISSION OU MAUVAISE RÉFÉRENCE**

Article 12-08: Manque mot Gestion (français)

Article 15: Verifier MOU stage Plainte (volontaire)

Article 16:02: Manques toutes les appx A aE du MOU

Article 22:08: Phrase: Il est mis fin a son ample?

Article 23:03:

Article 23:05: Temps supplementaries dit Travailed 8 hrs pour avoided T1/2 OU T2 et here normal de travail est de 7.5 (ref art29 hour works)

Article 23:06: Reference clause 20:12 OU 20:04 (ERREUR de #)  
20:04 Reference clause de discipline pas fond  
20:12 inexistant.

Article23:12 a Encore temps supplementaries dit travaille 8 pour T1/2 OU T2 temps normal 7.5 reference art 29

Article 23:12bii Encore 8 pour T2 au lieu de 7.5

Article 24: Mot ample continue ?

Article 24:15: Reference article 99:12

Article 27:08.1 Article 28:01 (Français)  
Article 27.08 (Anglais)

Article 27:11: Français ref 21:11b  
Anglais ref 27:11b

Article 29:07: Ecriture de 1 here et demie porte a grosse confusion en Français.

Article 29:11: Reference a 7.5 hrs par jour pour 37.5 hrs semaine.

Article 29:13: Français reference article 97.10 e  
anglais article 29:10

Article 34:04 bii: encore 8 hrs pour surtemps au lieu de 7.5 hrs

Article 40:11cv: reference article 89 securite ample

Article 40:26: reference article 89 securite ample

Article 41:12: Reference article 99 conge annuel paye

Article 46: Classification manque article 83.01

Article 49:01aai se contredit avec a I  
Aii: reference 12 mois  
Ai: reference 18 mois.

Appdx D: manque appx A a E MOU NCJC.

Manque la perequation pour les CR et ST qui devais etre inclus dans le salaire et nom comme prime

Appdx A: groupe de salaire ils manque des sous groupes comme:

GL COI 12  
GL EIM 12  
GL SMW 09 ( comme par Hazard ma classification importante pour ma pension et retour si il as lieu)

[sic]

[102] While Mr. Desfonds placed considerable emphasis on this document in his testimony, on detailed examination together with the full text of the tentative agreement, his criticisms are seen to be relatively insubstantial. There is a repetition of many items to which he had previously objected. The classification issue was not in any respect an error of translation. It had been deliberately struck. The first item in Mr. Desfonds' list, for instance, is nothing but a typographical error resulting in a missing word. For the most part, the problems identified are minor or matters of detail. As another instance, testimony disclosed that the employer had omitted the GL, COI 12, GL, EIM 12 and GL SMW 09 classification groups from the salary schedules because it thought that no actual persons were included in these groups. The incidental matters noted could have been rapidly corrected had a request from Mr. Desfonds respecting these matters been forthcoming through the proper channels to Ms. Taylor. The full translated document contained more than 90 pages. Given its length and complexity there were, in fact, surprisingly few problems.

[103] Importantly, in her evidence, Ms. Taylor indicated that she awaited advice on any such required changes but that no appropriate and timely request from the union through Mr. Sullivan or otherwise was forthcoming on these matters. Instead, both before the Board in giving his evidence, and during the ratification process, Mr. Desfonds made rather a large issue out of these changes, and matters could have easily clarified and eliminated as sources of concern or irritation, had he taken timely and appropriate action.

[104] Mr. Desfonds explained to the Board his role in the ratification process. He had visited more than half of the sites in Canada to speak to members during the

Manque la perequation pour les CR et ST qui devais etre inclus dans le salaire et nom comme prime

Appdx A: groupe de salaire ils manque des sous groupes comme:

GL COI 12  
GL EIM 12  
GL SMW 09 (comme par Hazard ma classification importante pour ma pension et retour si il as lieu)

(sic)

[102] Bien que M. Desfonds ait accordé beaucoup d'importance à ce document dans son témoignage, après un examen exhaustif du texte complet du projet de convention, ses critiques sont considérées comme relativement sans substance. On constate une répétition de nombreux points auxquels il s'était précédemment opposé. La question de la classification ne constituait aucunement une erreur de traduction. Elle a été volontairement supprimée. Le premier point qui figure dans la liste de M. Desfonds, par exemple, ne constitue rien d'autre qu'une coquille qui découle d'un mot manquant. La majorité des problèmes cernés sont mineurs ou sont des questions de détails. Dans un autre cas, son témoignage a révélé que l'employeur avait omis les groupes de classification GL, COI 12, GL, EIM 12 et GL SMW 09 des échelles salariales parce qu'il croyait que personne ne faisait partie de ces groupes. Les questions accessoires qui ont été relevées auraient pu être rectifiées rapidement si M. Desfonds avait acheminé une demande de correction à M<sup>me</sup> Taylor par les voies indiquées. La traduction complète comportait 90 pages. Étant donné sa longueur et sa complexité, il y avait, en réalité, étonnamment peu de problèmes.

[103] Fait important, dans son témoignage, M<sup>me</sup> Taylor a indiqué qu'elle attendait des conseils sur les changements demandés, mais que ni M. Sullivan ni personne d'autre du syndicat n'a formulé de demande appropriée ou opportune relativement à ces questions. M. Desfonds, lors de son témoignage devant le Conseil et au cours du processus de ratification, a plutôt largement monté ces changements en épingle. Il aurait été facile de clarifier ces questions et de ne plus en faire des sources d'irritation et de préoccupation s'il avait pris les mesures indiquées et opportunes.

[104] M. Desfonds a expliqué au Conseil quel était son rôle dans le processus de ratification. Il avait visité plus de la moitié des emplacements au Canada afin de

ratification period. He indicated that he had attempted to explain things to the membership and that he had not tried to sabotage the agreement despite his many concerns.

[105] He felt that he had an obligation to explain things to the membership. He insisted that in his discussions with members, he had never recommended that they vote "no." He suggested that he had explained the agreement to members in terms of what was good and what was bad in it and felt that it was his obligation to do so. He said that in speaking to members about the agreement he variously explained that it was 95 or 90% acceptable and 5 to 10% less desirable. He acknowledged having spoken to members about the translation and other problems mentioned above.

[106] Mr. Desfonds denied having any role in the preparation or distribution of the "Why Vote No" pamphlet. He indicated that as far as he knew, the UCTE leadership and the negotiating team had nothing to do with this document. His impression was that it was the membership themselves who would have prepared the document.

[107] He explained his actions respecting the Moncton vote as being justified by the fact that a window had been provided for the vote ratifying the agreement between November 9 and 20. Because the first vote had occurred prior to the date set for the ratification, he felt that it was inappropriate and accordingly raised the issue with members. Following his raising the question at the second Moncton meeting, the members had chosen to revote within the appropriate time frame.

[108] In cross-examination, Mr. Desfonds spoke about his initial conference call with eight members of the negotiating team. He confirmed that the conclusion he reached as a result of that call was that the parties had not fully comprehended the contents of the document they signed prior to signing it. He indicated that the members of the bargaining team had prepared the affidavits about the negotiations at his suggestion soon after this call.

[109] Mr. Desfonds repeated the suggestion that the presentations of Ms. Sherri King did not correspond to the texts that were eventually signed off. He indicated

s'adresser aux membres pendant la période de ratification. Il a mentionné qu'il avait tenté d'expliquer les choses aux membres et non de saboter la convention malgré ses nombreuses préoccupations.

[105] Il estimait qu'il était tenu d'expliquer les choses aux membres. Il a insisté sur le fait que, dans ses discussions avec les membres, il ne leur a jamais recommandé de voter «non». Il a laissé entendre qu'il avait expliqué les bons et les mauvais côtés de la convention aux membres et il estimait que telle était son obligation. Il a affirmé que, lorsqu'il a parlé aux membres concernant la convention, il leur a expliqué qu'elle était à 95 % ou à 90 % acceptable et à 5 % ou 10 % moins souhaitable, selon le cas. Il a reconnu avoir parlé aux membres de la traduction et des autres problèmes susmentionnés.

[106] M. Desfonds a nié avoir eu un rôle à jouer dans la préparation ou la distribution de la brochure intitulée «Pourquoi voter non». Il a indiqué que, pour autant qu'il sache, les dirigeants de l'UCET et l'équipe de négociation n'avaient rien à voir dans ce document. Il avait l'impression que les membres eux-mêmes avaient préparé le document.

[107] Il a expliqué que ses gestes concernant le scrutin tenu à Moncton se justifiaient du fait que la période prévue pour tenir le scrutin de ratification de la convention s'étalait entre le 9 et le 20 novembre. Comme le premier scrutin avait eu lieu avant la date de ratification fixée, il estimait qu'une telle situation était inappropriée et il a donc soumis le problème aux membres lors de la deuxième réunion à Moncton. Par la suite, les membres ont décidé de voter de nouveau en respectant le calendrier prévu.

[108] Au stade du contre-interrogatoire, M. Desfonds a parlé de sa première conférence téléphonique avec huit membres de l'équipe de négociation. Il a confirmé que, à la suite de cette conférence, il avait conclu que les parties n'avaient pas parfaitement compris le contenu du document qu'elles avaient signé avant d'y apposer leur signature. Il a indiqué que les membres de l'équipe de négociation avaient préparé les affidavits concernant les négociations à sa suggestion peu de temps après son appel.

[109] M. Desfonds a de nouveau laissé entendre que les présentations de M<sup>me</sup> Sherri King ne correspondaient pas aux textes qui ont fini par être signés. Il a indiqué



that the members of the bargaining team indicated to him that they signed the final document without a chance to see the full text. He indicated that in all, he had received nine affidavits. He indicated that Mr. Sullivan was not contacted for an affidavit. He suggested that the purpose of the affidavits was to verify whether the signed text corresponded to the understandings of the members.

[110] Mr. Desfonds also indicated that during his tour, the issue of the affidavits that had been prepared and the feeling of the members of the negotiating team that they had signed without appreciating fully what they were signing were raised and discussed repeatedly at the meetings he attended. He suggested that the issue of the affidavits in each instance had come up at the initiative of members present. When the question did come up, the members were advised that the issue was being explored with the legal advisors of PSAC and that no decision had been taken at that point as to the legal impact of the affidavits, nor as to what would be their impact upon the tentative collective agreement.

[111] He acknowledged that the members of PSAC at the meetings were therefore generally aware that questions had been raised about the ultimate validity and legitimacy of the tentative agreement.

[112] As a final noteworthy point, Mr. Desfonds indicated that he had not responded to Mr. Veltheim's letter of November 17, because by the time he had received and considered it there simply appeared to be no purpose in replying.

[113] The final witness to testify on behalf of the union was Ms. Beverly Hicks, an employee of NAV CANADA at Moncton. Ms. Hicks indicated that she was Vice-President and shop steward for PSAC.

[114] As a member of the negotiating team Ms. Hicks attended all of the negotiating sessions. She spoke of the progress of the negotiations particularly during the final two days, September 19 and 20. Ms. Hicks described a somewhat hurried and confused process during the final week end. She indicated that following agreement on the monetary issues, the work to conclude an agreement accelerated. At this point, the parties did not exchange written documentation.

que les membres de l'équipe de négociation lui ont mentionné qu'ils avaient signé le document final sans avoir eu l'occasion de voir tout le texte. Il a dit avoir reçu un total de neuf affidavits. Il a ajouté que l'on n'avait pas communiqué avec M. Sullivan pour lui demander un affidavit et a laissé entendre que les affidavits avaient pour objet de vérifier si le texte signé correspondait à ce que les membres avaient compris.

[110] M. Desfonds a également affirmé que, lors des réunions auxquelles il a assisté pendant sa tournée, la question des affidavits préparés et l'impression qu'avaient les membres de l'équipe de négociation d'avoir signé sans avoir bien compris ce qu'ils signaient ont été soulevées et ont fait l'objet de discussions répétées. Il a laissé entendre que c'étaient les membres présents qui avaient soulevé la question des affidavits dans chaque cas. Quand la question a été soulevée, les membres ont été informés qu'elle était étudiée avec les conseillers juridiques de l'AFPC et qu'aucune décision n'avait été prise à ce stade quant aux conséquences juridiques des affidavits, ni quant à leurs conséquences sur le projet de convention collective.

[111] Il a reconnu que les membres de l'AFPC présents aux réunions étaient donc généralement au courant que des questions avaient été soulevées quant à la validité et à la légitimité finales du projet de convention.

[112] Finalement, il convient de souligner que M. Desfonds a indiqué ne pas avoir répondu à la lettre de M. Veltheim datée du 17 novembre parce que, au moment où il l'a reçue et examinée, il lui semblait que cela ne valait plus la peine de répondre.

[113] La dernière personne à témoigner pour le compte du syndicat était M<sup>me</sup> Beverly Hicks, une employée de NAV CANADA à Moncton. M<sup>me</sup> Hicks a mentionné qu'elle était la vice-présidente et déléguée syndicale de l'AFPC.

[114] À titre de membre de l'équipe de négociation, M<sup>me</sup> Hicks a participé à toutes les séances de négociation. Elle a fait le point sur l'évolution des négociations, notamment au cours des deux derniers jours, les 19 et 20 septembre. M<sup>me</sup> Hicks a décrit un processus quelque peu confus et accéléré pendant la dernière fin de semaine. Elle a indiqué que, une fois les questions d'argent réglées, le travail effectué en vue de conclure une convention s'est accéléré. À ce stade, les

Rather, as documents were prepared, they would be read by the conciliator, Ms. King, to the members of the negotiating team present.

[115] She indicated that the process was particularly even more hurried on the final day because Ms. King had to leave to catch a plane in the early evening of Sunday, September 20.

[116] However, Ms. Hicks acknowledged that the job security clause had been a major focus of the discussions during the final days. She remembered the issue being discussed off and on all day on the final day, and insisted that at one point it had been discussed continuously for at least an hour and a half. Despite the focus on this item in the final day, Ms. Hicks insisted, as she did in her affidavit above, that there were significant differences between the ultimate document concluded and signed and the one she remembered being read aloud on September 20. Ms. Hicks insisted she did not recall that the document was to be a Letter of Understanding and she did not recall any mention of an expiry date. She also insisted that she could not recall that the provision was to be a transitory measure.

[117] She was equally adamant on the classification clause. She felt that it had been changed by Mr. Sullivan after the conclusion of the negotiations.

[118] There were two additional matters in the agreement that Ms. Hicks discussed in some detail in her testimony before the Board. The first of these was the agreement on overtime. During the course of Ms. Hicks' testimony, it became obvious that based upon her understandings and discussions, she had expected to see the agreement contain an article maintaining the status quo prior to the commencement of the negotiations with respect to overtime. In fact, the agreement when it was eventually produced did not contain the pre-agreement status quo on overtime. It contained the status quo as expressed in the last employer offer. Her evidence suggested that the parties had come to agreement on the "status quo" but were not thinking of the same status quo. It appeared that, from

parties n'ont pas échangé de documentation écrite. On a plutôt décidé de demander à l'agent de conciliation, M<sup>me</sup> King, de lire les documents aux membres des équipes de négociation qui étaient présents au fur et à mesure que les documents seraient prêts.

[115] Elle a mentionné que le processus se déroulait encore plus à la hâte le dernier jour parce que M<sup>me</sup> King devait quitter pour prendre un avion en début de soirée, le dimanche 20 septembre.

[116] Toutefois, M<sup>me</sup> Hicks a reconnu que la clause sur la sécurité d'emploi avait constitué un élément central des discussions au cours des derniers jours. Elle s'est souvenue que la question avait été discutée au cours de la dernière journée de façon interrompue; elle a souligné avec insistance que, à un moment donné, la question avait été discutée de façon continue pendant au moins une heure et demie. Bien que la dernière journée ait surtout porté sur cette question, M<sup>me</sup> Hicks a mentionné avec insistance, comme elle l'a fait dans son affidavit qui précède, qu'il existait des différences considérables entre le document final qui a été conclu et signé et celui dont on lui a fait la lecture à haute voix le 20 septembre. M<sup>me</sup> King a affirmé qu'elle ne se rappelait pas que le document devait être une lettre d'entente et qu'elle ne se souvenait d'aucune mention de date d'expiration. Elle a également affirmé qu'elle n'arrivait pas à se rappeler que la disposition devait constituer une mesure transitoire.

[117] Elle était tout aussi inflexible relativement à la clause sur la classification. Elle estimait que cette clause avait été modifiée par M. Sullivan après la conclusion des négociations.

[118] M<sup>me</sup> Hicks a traité en détail de deux autres questions de la convention devant le Conseil. La première était l'entente sur les heures supplémentaires. Dans le témoignage de M<sup>me</sup> Hicks, il est apparu de façon manifeste que, étant donné ce qu'elle avait compris et les discussions tenues, elle s'attendait que la convention renferme un article qui maintiendrait, en matière d'heures supplémentaires, la situation telle qu'elle était avant le début des négociations. De fait, la convention, une fois produite, ne renfermait pas de disposition pré-convention sur les heures supplémentaires. Elle maintenait le statu quo qui correspondait à la dernière offre de l'employeur. Le témoignage de M<sup>me</sup> Hicks a laissé entendre que les parties en étaient venues à une entente sur le «statu

the employer's perspective, the "status quo" agreed upon on September 20 was the status quo expressed in their final offer. From Ms. Hicks' perspective, the agreement of September 20 was that the agreement was to contain the status quo that existed prior to the commencement of negotiations. From the point of view of the employees, Ms. Hicks testified that this was a substantial difference.

[119] Ms. Hicks also raised a specific concern about the pay equity provisions and the manner in which those had been calculated in the detailed pay schedules for inclusion in the agreement. (This was also one of the concerns noted by Mr. Desfonds in his testimony and in Exhibit 27.) Ms. Hicks suggested that the employees present at the negotiations had clearly understood that the pay equity payment would be calculated into base pay and that subsequent increases would be based on an amount including the pay equity increases in respect of the classifications of CR, ST-SCY and the Librarians. Ms. Hicks insisted that the ultimate detailed pay calculations presented by the employer took a different approach. The pay equity amount was not included for the purposes of calculating the 5% increases. Instead, it was ignored as each increase was factored in and merely added on at the end. This method of calculation resulted in a significant difference from Ms. Hicks' expectations with respect to the ultimate salary of employees in those categories entitled to a pay equity increase.

[120] Ms. Hicks also discussed the Moncton votes in some detail. Her explanation that the initial vote had been cancelled, because it was prior to the period provided for voting, substantially agreed with that of Mr. Desfonds.

[121] Ms. Hicks confirmed that she had prepared the affidavit set out above (Exhibit 30), after the two conference calls held between Mr. Desfonds and the members of the negotiating team in October. The first took place on October 13, the second later in the month. She suggested to the Board that most, if not all, of the participants in those conference calls were of the view that Mr. Sullivan had signed something not in

quo», mais qu'elles n'avaient pas compris le statu quo de la même manière. Il semblait que, du point de vue de l'employeur, le statu quo convenu le 20 septembre était celui qui avait été exprimé dans son offre finale. Du point de vue de M<sup>me</sup> Hicks, l'entente du 20 septembre devait prévoir le statu quo qui existait avant le début des négociations. Du point de vue des employés, M<sup>me</sup> Hicks a témoigné que cela signifiait une différence considérable.

[119] M<sup>me</sup> Hicks s'est également dit particulièrement préoccupée par les dispositions sur l'équité salariale et par la façon dont elles avaient été calculées dans les échelles salariales détaillées qui devaient être comprises dans la convention. (Il s'agissait aussi de l'une des préoccupations mentionnées par M. Desfonds dans son témoignage et dans la pièce 27.) M<sup>me</sup> Hicks a laissé entendre que les employés présents aux négociations avaient clairement compris que le paiement d'équité salariale serait calculé dans la rémunération de base et que les augmentations subséquentes reposeraient sur un montant qui comprendrait les augmentations d'équité salariale touchant les classifications des CR, des ST-SCY et des bibliothécaires. M<sup>me</sup> Hicks a affirmé que les derniers calculs détaillés du salaire présentés par l'employeur préconisaient une approche différente. Le montant d'équité salariale n'était pas compris dans le calcul des augmentations de 5 %. Il a plutôt été ignoré lors de l'intégration de chaque hausse et simplement ajouté à la fin. Ce mode de calcul a entraîné une différence importante par rapport aux attentes de M<sup>me</sup> Hicks en ce qui a trait au salaire final que devaient toucher les employés des catégories ayant droit à une hausse au titre de l'équité salariale.

[120] M<sup>me</sup> Hicks a également parlé en détail des scrutins tenues à Moncton. Son explication, selon laquelle le scrutin initial avait été annulé parce qu'il s'était déroulé avant la période de scrutin prévue, correspondait essentiellement à celle de M. Desfonds.

[121] M<sup>me</sup> Hicks a confirmé qu'elle avait préparé l'affidavit cité plus haut (pièce 30), après les deux conférences téléphoniques tenues entre M. Desfonds et les membres de l'équipe de négociation en octobre. La première a eu lieu le 13 octobre et la deuxième, plus tard au cours du même mois. Elle a laissé entendre au Conseil que la plupart des participants à ces conférences téléphoniques, pour ne pas dire tous,



accordance with the consensus as it was understood by the members of the negotiating team.

[122] Ms. Hicks discussed the affidavit which she had prepared and indicated that she had not wished that it be raised for open discussion at the meeting in Moncton, but that questions from members eventually led to its disclosure. She indicated that the issue was then discussed openly at the meeting.

[123] She insisted that she had consistently, nonetheless, recommended ratification of the agreement. She suggested that Mr. Desfonds had done the same by taking the position that while the agreement contained 5% undesirable matters, 95% of it was good.

[124] Finally and importantly, in response to questions from the Board, Ms. Hicks directly and candidly acknowledged that she had indeed signed the collective agreement without carefully examining and understanding each and every provision. She acknowledged that her actions had been careless and she accepted responsibility for this omission and agreeing that her failure to do so had at least in part caused the difficulties that subsequently arose.

[125] Some comment on this issue is important at this point. None of the other affidavits were produced although the Board specifically asked counsel for PSAC why this was not done. Counsel indicated that this was because of difficulties concerning cross-examination.

[126] It is noted here that, as is set out in section 16(c) of the *Code*, the Board has express authority to receive affidavit evidence. The only evidence about the content of the remaining affidavits is that of Mr. Desfonds; that they caused him to believe there was not a correspondence between the collective agreement signed and what members of the bargaining team had felt they were signing. In the absence of the detailed evidence on this point, the Board feels it is important to note that in a situation where the duty on members of the bargaining team to read, consider and carefully

estimaient que M. Sullivan avait signé un document qui n'était pas conforme au consensus, comme l'avaient compris les membres de l'équipe de négociation.

[122] M<sup>me</sup> Hicks a parlé de l'affidavit qu'elle avait préparé. Elle a mentionné qu'elle ne souhaitait pas que l'on discute librement de ce dernier à la réunion tenue à Moncton, mais que des questions posées par des membres ont fini par mener à sa divulgation. Elle a indiqué que la question a ensuite fait l'objet d'une discussion libre à la réunion.

[123] Elle a affirmé qu'elle avait quand même toujours recommandé la ratification de la convention. M<sup>me</sup> Hicks a laissé entendre que M. Desfonds avait fait la même chose en affirmant que, même si la convention renfermait 5 % d'éléments non souhaitables, elle était bonne dans une proportion de 95 %.

[124] Enfin, et c'est ce qui importe le plus, en réponse aux questions du Conseil, M<sup>me</sup> Hicks a reconnu directement et franchement qu'elle avait effectivement signé la convention collective sans avoir examiné soigneusement et compris chacune de ses dispositions. Elle a reconnu avoir fait preuve de négligence et elle accepte la responsabilité de cette omission. Elle a convenu que cette omission a tout au moins été partiellement à l'origine des difficultés survenues par la suite.

[125] À ce stade, il y a lieu de formuler certaines observations sur cette question. Aucun des autres affidavits n'a été produit même si le Conseil a expressément demandé à l'avocat de l'AFPC pourquoi cela n'avait pas été fait. L'avocat a mentionné que certaines difficultés concernant le contre-interrogatoire étaient à l'origine de cette situation.

[126] Il convient de souligner que, comme l'énonce l'alinéa 16c) du *Code*, le Conseil possède le pouvoir exprès de recevoir des éléments de preuve par affidavit. Les seuls éléments de preuve sur le contenu des autres affidavits sont ceux qui ont été présentés par M. Desfonds. Ces éléments l'ont amené à croire qu'il n'existait pas de correspondance entre la convention collective signée et ce que les membres de l'équipe de négociation avaient eu l'impression de signer. En l'absence de preuves détaillées à cet égard, le Conseil croit qu'il y a lieu de souligner que lorsque l'obligation

assess the meaning of the wording signed off is manifest, the failure to do so is difficult to comprehend.

[127] In such circumstances, it is difficult to understand how the members of the bargaining team could commit themselves in writing to recommending the agreement and each of its terms. It is also difficult to understand what explanation the affidavits might have provided, had the Board received them.

[128] Counsel for PSAC did not argue that this failure of the bargaining team members rendered the tentative collective agreement less valid. Counsel took the position that "Mr. Sullivan's document is binding. We agree that Mr. Sullivan as chief negotiator bound the union." The Board notes that it shares this position. Circumstances in which a bargaining team would be permitted to escape the consequences of their own neglect would have to be far more compelling than these. Additionally, they would have to be fully and candidly explained to the Board. In the absence of any evidence from Mr. Sullivan, and having seen only one of the affidavits, the Board finds that the obligations arising out of the tentative agreement must be honoured in full. Good faith in bargaining must be based upon making considered compromises and commitments and then honouring the commitments made.

[129] Counsel for PSAC conceded that all articles in dispute were properly signed off by the union. Counsel also forthrightly conceded that all members of the union negotiating team had to accept the blame for any difference between what they thought they signed and what was actually signed off by Mr. Sullivan. Mr. Sullivan's authority to negotiate and conclude the agreement was not disputed.

[130] However, counsel indicated that the willingness of the negotiating team members to accept the responsibility for what was done did not reduce the quandary in which they found themselves. Counsel suggested that the majority of the negotiating team for the union discovered that the document they had signed on September 20 was something quite different from the document they had thought they were signing. Counsel argued however that this quandary did not

des membres de l'équipe de négociation de lire, d'examiner et d'évaluer attentivement la signification du libellé signé est évidente, on peut difficilement comprendre toute omission de le faire.

[127] Dans de telles circonstances, il est difficile de comprendre comment les membres de l'équipe de négociation pouvaient s'engager par écrit à recommander la convention et chacune de ses dispositions. De même, on peut difficilement comprendre quelles explications auraient pu fournir les affidavits si le Conseil les avait reçus.

[128] L'avocat de l'AFPC n'a pas prétendu que cette omission des membres de l'équipe de négociation avait rendu le projet de convention collective moins valide. Il a plutôt soutenu ce qui suit: «Le document de M. Sullivan a force exécutoire. Nous convenons que le syndicat était lié, puisque M. Sullivan était négociateur principal» (traduction). Le Conseil souligne qu'il souscrit à cet argument. Les circonstances dans lesquelles une équipe de négociation serait autorisée à échapper aux conséquences de sa propre négligence devraient être beaucoup plus contraignantes que celles-ci. De plus, elles devraient être expliquées complètement et franchement au Conseil. En l'absence de témoignage de M. Sullivan, et ayant pris connaissance d'un seul affidavit, le Conseil conclut que les obligations qui découlent du projet de convention doivent être entièrement respectées. La négociation de bonne foi doit reposer sur des engagements et des compromis bien pesés, qu'il faut ensuite respecter.

[129] L'avocat de l'AFPC a admis que tous les articles en litige avaient bien été signés par le syndicat. Il a également reconnu franchement que tous les membres de l'équipe de négociation du syndicat devaient prendre le blâme des différences entre ce qu'ils croyaient avoir signé et ce que M. Sullivan avait effectivement signé. Personne n'a contesté le pouvoir de négocier et de conclure une convention de M. Sullivan.

[130] Toutefois, l'avocat a mentionné que la volonté des membres de l'équipe de négociation d'accepter la responsabilité de ce qui a été fait n'atténuait pas le dilemme devant lequel ils s'étaient trouvés. L'avocat a laissé entendre que la plupart des membres de l'équipe de négociation du syndicat s'étaient rendu compte que le document qu'ils avaient signé le 20 septembre était bien différent du document qu'ils croyaient avoir signé. Toutefois, l'avocat a soutenu que

constitute bad faith bargaining on the part of the bargaining team members. It was suggested that this was a mere error of inexperience or negligence and that negligence cannot amount to bad faith bargaining. The subsequent difficulties that arose during the ratification process were identified by counsel as being the result of an honest and sincere effort on the part of Mr. Desfonds and of the bargaining team members to deal with the difficulties that resulted when they made their discovery of what had been signed.

[131] With respect to the requests to the employer to amend items already negotiated, such as the classification item, counsel suggested that there was really no harm in the employees having made a simple request for changes and that this alone did not constitute bad faith bargaining.

[132] Counsel for the employer NAV CANADA focused on a number of points. The basic submission of counsel was that Mr. Desfonds was bound by the agreement even though he was not present at its conclusion and did not sign the Memorandum of Understanding. Counsel suggested that having become bound to support the agreement and to recommend it, Mr. Desfonds' subsequent actions amounted to surface or apparent support only and fell far short of the real support that the union had committed itself to by signing the Memorandum of Understanding.

[133] Counsel suggested that the subsequent actions of the union might have been a planned and coordinated action to undermine the authority of the principal negotiator for the union and undermine the tentative collective bargaining agreement at the same time.

[134] He suggested that this had occurred because of dissatisfaction with what the chief negotiator had signed. He suggested that following his discovery of what had been signed and realizing his dissatisfaction with it, Mr. Desfonds had attempted to build on the discontent of some members in order to undo what had been done by Mr. Sullivan.

[135] Counsel suggested that the Turmel letter of October 19, endorsing the process and the concluded agreement, was a surface process only and fell far short

ce dilemme ne constituait pas de la négociation de mauvaise foi de la part des membres de l'équipe de négociation. On a laissé entendre qu'il ne s'agissait que d'une erreur d'inexpérience ou de négligence et que la négligence n'équivaut pas à de la négociation de mauvaise foi. Selon l'avocat, les problèmes subséquents qui avaient surgi au cours du processus de ratification découlaient d'un effort honnête et sincère de la part de M. Desfonds et des membres de l'équipe de négociation en vue de régler les difficultés survenues lorsqu'ils avaient découvert ce qu'ils avaient signé.

[131] En ce qui concerne les demandes faites à l'employeur de modifier des points déjà négociés, comme la classification, l'avocat a laissé entendre qu'il n'y avait pas de mal à ce que les employés présentent une demande de changement et que ce seul fait ne constituait pas de la négociation de mauvaise foi.

[132] L'avocat de l'employeur NAV CANADA a insisté sur certains points. Il soutenait essentiellement que M. Desfonds était lié par la convention même s'il était absent lors de sa conclusion et qu'il n'avait pas signé le protocole d'entente. L'avocat a prétendu que, comme M. Desfonds a été contraint d'appuyer et de recommander la convention, ses gestes subséquents n'équivalaient qu'à un appui apparent et ne constituaient pas du tout l'appui véritable qu'avait donné le syndicat en signant le protocole d'entente.

[133] L'avocat a laissé entendre que les gestes subséquents du syndicat pouvaient avoir été des mesures planifiées et coordonnées pour miner le pouvoir du négociateur principal du syndicat et le projet de convention collective en même temps.

[134] Il a laissé entendre que ces gestes avaient été posés en raison de l'insatisfaction à l'égard de ce que le négociateur principal avait négocié et que M. Desfonds, après avoir découvert ce qui avait été signé et compris qu'il en était insatisfait, avait tenté d'aggraver le mécontentement de certains membres pour annuler ce qu'avait fait M. Sullivan.

[135] L'avocat a soutenu que la lettre de Nycole Turmel datée du 19 octobre, qui donne son aval au processus et à la convention conclue, ne constituait



of the full recommendation of all the terms of the agreement to which the union members had committed themselves by signing.

[136] Counsel suggested that the message to the ratification meeting concerning the affidavits and the indication that the matter was before legal counsel at PSAC during the time period when the ratification vote was in progress was particularly destructive. He questioned whether it was realistically possible that the members could support the agreement when they had been advised of the affidavits stating that what was written was different from what the negotiating team felt they had concluded. He also expressed concern that members had been advised that a legal opinion had been sought and that if the opinion from the PSAC legal advisors allowed it, the ratification process would stop.

[137] Finally, in his argument, counsel laid emphasis upon Exhibit 18, a notification of the ratification vote result over the signature of Mr. Desfonds, addressed to all members of the union by an update circular. That document indicated that the proposed contract settlement had been rejected and highlighted the issues of dissatisfaction leading to the defeat as pay equalization, overtime compensation, employment security, contracting out, classification, rate of pay and hours of work. The first paragraph of the update concludes that members considered the \$250 signing bonus a slap in the face.

[138] As a consequence of this communication, counsel suggested that the atmosphere had been so prejudiced that a true ratification vote would not be possible. He suggested that consequently, the remedy he was seeking was a declaration that the contract as signed by Mr. Sullivan was the valid and subsisting collective agreement, notwithstanding the members' failure to ratify. In the alternative, he suggested that the Board should order a revote with appropriate safeguards. The employer's counsel also requested that the union be ordered to cease and desist from practices

qu'un processus apparent, loin de la recommandation sans réserve de toutes les modalités de la convention à laquelle les membres du syndicat s'étaient engagés en la signant.

[136] L'avocat a laissé entendre que le message véhiculé à la réunion de ratification au sujet des affidavits et l'indication selon laquelle la question était examinée par les conseillers juridiques de l'AFPC pendant que le scrutin de ratification était en cours ont été particulièrement destructeurs. L'avocat s'est demandé s'il était possible, de façon réaliste, que les membres puissent appuyer la convention après avoir été informés de l'existence des affidavits qui indiquaient que ce qui était écrit différait de ce que l'équipe de négociation estimait avoir conclu. Il s'est également dit inquiet du fait que les membres aient été informés qu'un avis juridique avait été demandé et que si l'avis des conseillers juridiques de l'AFPC le permettait, le processus de ratification prendrait fin.

[137] Enfin, dans son argumentation, l'avocat s'est appuyé sur la pièce 18, un avis du résultat du scrutin de ratification signé par M. Desfonds, adressé à tous les membres du syndicat sous forme de mise à jour à la circulaire. Ce document révélait que le règlement proposé avait été rejeté et faisait ressortir que les points d'insatisfaction menant à la défaite portaient sur les questions de l'égalisation salariale, de l'indemnité des heures supplémentaires, de la sécurité d'emploi, de la sous-traitance, de la classification, des taux de rémunération et des heures de travail. Le premier paragraphe de la mise à jour conclut que les membres ont considéré la prime convenue au moment de la signature de la convention collective de 250 \$ comme une gifle.

[138] L'avocat a prétendu qu'à la suite de cette communication, le climat avait été trop altéré pour qu'un véritable scrutin de ratification soit possible. Par conséquent, il a laissé entendre qu'il tentait d'obtenir une déclaration selon laquelle le contrat qui avait été signé par M. Sullivan était valide et selon laquelle la convention collective demeurerait en vigueur malgré le fait que les membres ne l'avaient pas ratifiée. Subsidiairement, il a laissé entendre que le Conseil devrait ordonner un nouveau scrutin en prenant les mesures de protection qui s'imposaient. L'avocat de

that were inimical to the effective conclusion of the collective bargaining process by a true ratification vote.

[139] The Board carefully considered the evidence in the above matter and the submissions of counsel.

[140] It is appropriate first of all to consider how section 50(a) of the *Code* is to be interpreted and applied in these circumstances. In this respect, the Board found an observation of Mr. Justice Cory of the Supreme Court of Canada, speaking for the majority, in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369, to be of importance.

Section 50(a) of the *Canada Labour Code* has two facets. Not only must the parties bargain in good faith, but they must also make every reasonable effort to enter into a collective agreement. Both components are equally important, and a party will be found in breach of the section if it does not comply with both of them. There may well be exceptions but as a general rule the duty to enter into bargaining in good faith must be measured on a subjective standard, while the making of a reasonable effort to bargain should be measured by an objective standard which can be ascertained by a board looking to comparable standards and practices within the particular industry. It is this latter part of the duty which prevents a party from hiding behind an assertion that it is sincerely trying to reach an agreement when, viewed objectively, it can be seen that its proposals are so far from the accepted norms of the industry that they must be unreasonable.

(pages 396-397)

[141] The first observation arising from the words of Mr. Justice Cory is that subjective bad faith is not always a requirement of section 50(a) of the *Code*. Objective bad faith may equally violate the section. The question that must be addressed, therefore, is whether there has been bad faith bargaining in the present circumstances, either subjectively or objectively.

[142] There is certainly evidence that could lead to inferences that subjectively there has been bargaining in bad faith. This evidence must therefore be carefully weighed to determine whether it is proper to draw such inferences and to conclude that the duty to bargain in

l'employeur a également demandé que le Conseil ordonne au syndicat de cesser et de s'abstenir d'appliquer des pratiques défavorables à la conclusion efficace du processus de négociation collective par un véritable scrutin de ratification.

[139] Le Conseil a examiné attentivement la preuve qui lui a été présentée en l'espèce ainsi que les observations des avocats.

[140] Il convient tout d'abord de déterminer comment l'alinéa 50a) du *Code* doit être interprété et appliqué dans les circonstances. À cet égard, le Conseil a jugé importante une observation du juge Cory, de la Cour suprême du Canada, qui s'exprimait ainsi au nom de la majorité dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations de travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369:

L'alinéa 50a) du *Code canadien du travail* prévoit une double obligation. Non seulement les parties doivent négocier de bonne foi, mais encore elles doivent faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Les deux éléments sont d'égale importance et une partie déroge à cette disposition si elle ne remplit pas les deux obligations. Il peut fort bien y avoir des exceptions mais, en règle générale, l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être appréciée selon une norme subjective alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention doit être évaluée selon une norme objective, le Conseil prenant en considération les normes et pratiques comparables dans le secteur d'activités. C'est la deuxième partie de l'obligation qui empêche une partie de se dérober en prétendant qu'elle tente sincèrement de conclure une entente alors qu'objectivement ses propositions sont tellement éloignées des normes acceptées dans le secteur d'activités qu'elles doivent être tenues pour déraisonnables.

(pages 396-397)

[141] La première observation qui découle des propos du juge Cory est que la mauvaise foi subjective ne constitue pas toujours une exigence de l'alinéa 50a) du *Code*. La mauvaise foi objective peut également enfreindre cette disposition. Par conséquent, il faut statuer sur la question de savoir s'il y a eu négociation de mauvaise foi dans les circonstances actuelles, que ce soit subjectivement ou objectivement.

[142] Il existe certes des éléments de preuve qui permettraient de croire que subjectivement il y a eu négociation de mauvaise foi. Ces éléments de preuve doivent donc être soupesés avec soin pour déterminer s'il convient de tirer de telles déductions et de conclure

good faith has in fact been violated.. If the duty to bargain in good faith has not been subjectively violated, the enquiry must continue to determine whether by objective standards every reasonable effort was made to conclude a collective agreement.

[143] In doing this, it is useful to refer to the jurisprudence of the predecessor CLRB. In *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574), the Board considered the factors that are relevant in such circumstances. In that decision, Vice-Chairperson Keller reviewed in detail the applicable principles. He considered the state of the authorities at that time and carefully set out the considerations that should be taken into account in deciding whether bad faith bargaining had in fact occurred.

The issue of bad faith bargaining is, unfortunately, one that appears regularly before the Board.

It is an area where there is considerable jurisprudence by this Board and by other labour relations tribunals. It is an area where the basic ground rules to be followed by adjudicative bodies have essentially been established. The basic premise followed by the Board in trying to establish a violation of section 148(a) is found in the decision of *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; and 77 CLLC 16,110 (CLRB no. 101):

"This background establishes the context within which the Board must administer and give meaning to the concepts of good faith bargaining and reasonable efforts. At this point some preliminary conclusions can be drawn. The Board is not an instrument for resolving bargaining impasses. Proceedings before the Board are not a substitute for free collective bargaining and its concomitant aspect of economic struggle. Therefore, the Board should not judge the reasonableness of bargaining positions, unless they are clearly illegal, contrary to public policy, or an indicia, among others, of bad faith. Because collective bargaining is a give and take determined by threatened or exercised power, the Board must be careful not to interfere in the balance of power and not to restrict the exercise of power by the imposition of rules designed to require the parties to act gentlemanly or in a genteel fashion. At the same time, the Board must ensure that one party does not seek to undermine the other's right to engage in bargaining or act in a manner that prevents full, informed and rational discussion of the issues."

(pages 58-59; and 696)

que l'obligation de négocier de bonne foi a effectivement été violée. Si l'obligation de négocier de bonne foi n'a pas été violée subjectivement, il faut déterminer si, selon les normes objectives, tout effort raisonnable a été fait pour conclure une convention collective.

[143] En ce faisant, on peut utilement se reporter à la jurisprudence de l'ancien Conseil (le CCRT). Dans *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574), le CCRT a examiné les facteurs qui sont pertinents dans de telles circonstances. Dans cette décision, le Vice-président Keller a revu en détail les principes applicables. Il a examiné l'état de la jurisprudence à ce moment-là et a énoncé avec soin les facteurs dont il faudrait tenir compte pour décider s'il y a effectivement eu négociation de mauvaise foi.

La question de la négociation de mauvaise foi en est une dont le Conseil est régulièrement saisi.

C'est un domaine sur lequel il existe une énorme jurisprudence, produite aussi bien par le présent Conseil que par d'autres conseils des relations du travail. C'est aussi un domaine où, pour l'essentiel, les règles fondamentales que doivent suivre les organismes judiciaires sont déjà établies. Le principe fondamental qu'applique le Conseil lorsqu'il essaie d'établir s'il y a eu violation de l'alinéa 148a) est formulé dans la décision rendue dans *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; et 77 CLLC 16,110 (CCRT n° 101):

«Ce tableau dépeint bien le contexte dans lequel le Conseil doit interpréter les concepts de négociation de bonne foi et les efforts raisonnables et assurer leur application. Certaines conclusions préliminaires sont déjà possibles. Le Conseil n'est pas un tribunal devant lequel se règlent les différends en matière de négociation; les procédures entamées devant le Conseil ne constituent pas un substitut à la négociation collective libre et à la lutte économique qui l'accompagne. Par conséquent, le Conseil ne devrait pas se prononcer sur la valeur des positions adoptées à la table des négociations, à moins que celles-ci ne soient nettement illégales, contraires à l'ordre public, ou n'indiquent une négociation de mauvaise foi. La négociation collective étant un exercice de «donnant, donnant» assujéti aux menaces ou aux contraintes, le Conseil doit veiller à ne pas nuire à l'équilibre des pouvoirs et à ne pas restreindre l'exercice de ces pouvoirs par l'imposition de règles obligeant les parties à agir convenablement et poliment. Le Conseil doit tout de même s'assurer qu'une partie n'essaie pas d'affaiblir le droit de l'autre à entamer des négociations ou d'agir de façon à empêcher l'étude totale, avertie et rationnelle des questions litigieuses.»

(pages 58-59; et 696)



It is clear from the excerpt that the Board's role is not to assist any one party in a bargaining dispute to achieve its ends, but rather to ensure that one party does not take advantage of the other by illegal or unlawful tactics at the bargaining table.

In *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*, the Board quoted from and adopted the passage from *Canadian Industries Limited*, [1976] OLRB Rep. May 199; [1976] 2 Can LRBR 8; and (1976), 76 CLLC 16,014:

"The duty to bargain in good faith is set out in the following terms: '... They [the parties] shall bargain in good faith and make every reasonable effort to make a collective agreement'. It is not necessary to enter into a full elaboration of the content of this duty. This task has already been undertaken by the Board in *De Vilbiss (Canada) Ltd.*, [1976] 2 Can LRBR 101. **In that decision, the Board made it clear that satisfaction of the duty to bargain in good faith depends on the manner in which negotiations are conducted, and not upon the content of the proposals brought to the bargaining table.** To take the latter approach would mean that the Board would be put in the position of an interest arbitrator, having to assess the relative merits of the bargaining proposals of both parties. It is reasonable to assume, therefore, that the legislature did not intend that the obligation to bargain in good faith should be defined by the content of bargaining.

Good faith bargaining is then left to be defined in terms of the manner in which collective negotiations should be conducted. **The approach taken by the parties, as evidenced by their conduct, becomes important, two factors being of particular significance - one is recognition, the other is the quality of discussion.** As was stated in *De Vilbiss (Canada) Ltd.*, *supra*,

'The duty reinforces the obligation of an employer to recognize the bargaining agent and, beyond this somewhat primitive purpose, it can be said **that the duty is intended to foster rational, informed discussion thereby minimizing the potential for "unnecessary" industrial conflict.**'

Recognition requires each party to approach collective bargaining with the objective of entering into a collective agreement. This means that a failure to reach a collective agreement cannot be motivated by an unwillingness to recognize the other party. The requirement to recognize the other party does not mean, however, that a party can establish a failure to bargain in good faith by simply proving that its terms were not accepted by the other party. This type of proof, going to content of the proposals rather than to the conduct of the negotiations, would be insufficient to establish a lack of recognition.

Il ressort clairement de cet extrait que le Conseil n'a pas pour rôle d'aider l'une ou l'autre des parties à un conflit économique à arriver à ses fins, mais plutôt de veiller à ce qu'aucune d'entre elles n'abuse de l'autre à la table de négociation au moyen d'une tactique illégale ou illégitime.

Dans *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*, le Conseil a cité et adopté le passage suivant de la décision rendue dans *Canadian Industries Limited*, [1976] OLRB Rep. May 199; [1976] 2 Can LRBR 8; et (1976), 76 CLLC 16,014:

«L'obligation de négocier de bonne foi est établie de la façon suivante: «... Elles [les parties] doivent négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.» Il n'est pas nécessaire d'expliquer dans tous les détails le sens de cette obligation. Cette tâche a déjà été entreprise par la Commission dans l'affaire *De Vilbiss (Canada) Ltd.*, [1976] 2 Can LRBR 101. **Dans la décision qu'elle a rendue dans cette cause, la Commission a précisé que le devoir de négocier de bonne foi dépendait de la façon de mener des négociations et non du contenu des propositions déposées à la table de négociation.** Si la Commission adoptait la deuxième possibilité, elle agirait alors à titre d'arbitre d'un conflit d'intérêts, et devrait évaluer le bien-fondé des propositions de négociation des deux parties. Il est judicieux d'en déduire donc que le législateur ne voulait pas que l'obligation de négocier de bonne foi soit déterminée par le contenu des négociations.

La négociation de bonne foi doit alors être définie en fonction de la manière dont les négociations collectives sont menées. **L'approche prise par les parties, comme en fait foi leur attitude, prend de l'importance. Deux facteurs sont particulièrement importants: premièrement, la reconnaissance du syndicat, deuxièmement la qualité des entretiens.** Comme il a été mentionné dans l'affaire *De Vilbiss (Canada) Ltd.*, susmentionnée:

«Ce devoir renforce l'obligation d'un employeur de reconnaître l'agent négociateur et, au-delà de cet objectif quelque peu primaire, on peut dire que **ce devoir vise à engendrer des discussions rationnelles et sérieuses minimisant ainsi les possibilités de différends inutiles.**»

La reconnaissance exige que chaque partie entreprenne des négociations collectives en vue de conclure une convention collective. Ainsi, l'impossibilité de conclure une convention collective ne doit pas découler du fait que l'une des parties n'était pas disposée à reconnaître l'autre. La nécessité de reconnaître l'autre partie ne signifie pas toutefois qu'une partie peut établir qu'il n'y a pas eu négociation de bonne foi simplement parce que ses conditions n'ont pas été acceptées par l'autre partie. Ce genre de preuves, fondées sur le contenu des propositions plutôt que sur la manière de mener des négociations, serait insuffisant pour établir que l'une des parties n'a pas reconnu l'autre.

The conduct of the negotiations is not only judged in terms of mutual recognition but also in terms of quality of discussion. This latter factor is somewhat broader in its application, extending to those situations where there may be present the common objective of entering into collective agreement, but where there is absent any willingness to discuss how that common objective might be reached. Reference to this aspect of the duty was made by Roach, J.A., in *Regina ex rel. Hodges v. Dominion Glass Co. Ltd.*, [1964] 2 O.R. 239 at p. 247:

'There may be some subtle distinction between bargaining in good faith and making every reasonable effort to make a collective agreement but it is so tenuous and elusive as to lose any legal significance.

By s. 12 of *The Labour Relations Act* the Legislature has stated comprehensively the duty imposed on management and labour alike with regard to collective bargaining and by s. 69 it has imposed a liability for the breach of that duty. The information simply charges a breach of that duty; it does not charge two offences. That duty contains two ingredients, that are so inseparable and so blended as to lose their separate identities, the one to bargain in good faith and the other to make every reasonable effort to make a collective agreement. Good faith is demonstrated by an honest and reasonable effort to make a collective agreement so that where the one exists so also does the other. This relationship between the two was thus expressed in *National Labor Relations Board v. George P. Pilling & Son Co.* (1941), 119 F. (2d) 32 at p. 37:

"Bargaining presupposes negotiations between parties carried on in good faith. The fair dealing which the service of good faith calls for must be exhibited by the parties in their approach and attitude to the negotiations as well as in their specific treatment of the particular subjects or items for negotiation. For such purpose, there must be common willingness among the parties to discuss freely and fully their respective claims and demands and, when these are opposed, to justify them on reason."

Having regard to the manifest purpose of s. 12 of the *Act* there is no room for hair-line distinction between bargaining in good faith and making every reasonable effort to make a collective agreement. For all practical purposes the one may be said to be contained in the other.'

The requirement of rational discussion imposes upon the parties a duty to communicate with each other, recognizing that proper collective bargaining depends upon effective communication. Although a failure to communicate might not appear to be the same kind of wrong as an unwillingness to recognize the other party, it does, in fact, have a very serious effect on the collective bargaining process as a whole. The breakdown of established bargaining relationships,

Le déroulement des négociations n'est pas seulement étudié en fonction de la reconnaissance mutuelle mais aussi de la qualité des entretiens. Ce dernier facteur s'applique de façon un peu plus large, par exemple lorsque les parties peuvent avoir l'objectif commun de conclure une convention collective, mais ne sont pas disposées à étudier de quelle façon elles peuvent l'atteindre. Cet aspect de l'obligation en cause a été abordé par M. le juge Roach dans l'affaire *Regina ex rel. Hodges v. Dominion Glass Co. Ltd.*, [1964] 2 O.R. 239, à la page 247:

«Il peut y avoir une distinction très subtile entre la négociation de bonne foi et l'obligation de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective, mais celle-ci est si mince et si évasive qu'elle n'a aucune valeur au point de vue légal.

Par la promulgation de l'article 12 de la *Loi sur les relations de travail*, le législateur a décrit sans équivoque l'obligation imposée aux employeurs et aux syndicats à l'égard de la négociation collective et par l'article 69 il a imposé une responsabilité à la partie qui s'y soustrait. L'accusation porte simplement sur un manque à ce devoir, et non sur deux infractions. Cette obligation présente deux éléments si inséparables et fusionnés qu'ils perdent leur identité propre: le premier constitue la négociation de bonne foi et le deuxième celui de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. La bonne foi est démontrée par un effort honnête et raisonnable pour conclure une convention collective de sorte que la présence d'un élément entraîne celle de l'autre. Ce rapport entre les deux éléments a été exprimé dans l'affaire de la *National Labor Relations Board v. George P. Pilling & Son Co.* (1941), 119 F. (2d) 32, à la page 37:

«La négociation présuppose des négociations entre les parties menées de bonne foi. Les pratiques honnêtes qu'exige la négociation de bonne foi doivent être démontrées par les parties dans leur approche et leur attitude à l'égard de la négociation ainsi que dans la façon dont elles abordent chaque sujet ou question négociable. Ainsi, les parties doivent être disposées à étudier sans restriction et à fond leurs revendications et demandes respectives et, lorsque celles-ci diffèrent, à les justifier.»

Étant donné l'objet manifeste de l'article 12 de la *Loi*, il n'y a pas lieu d'établir de distinction subtile entre la négociation de bonne foi et le déploiement de tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. À des fins pratiques, on pourrait dire que l'une englobe l'autre.»

La nécessité d'avoir des échanges rationnels oblige les parties à communiquer entre elles, étant donné qu'une bonne négociation collective repose sur une communication efficace. Bien que le défaut de communiquer puisse ne pas sembler être aussi grave que le fait de ne pas vouloir reconnaître l'autre partie, il entraîne, en réalité, de très sérieuses conséquences pour la négociation collective comme telle. La rupture des rapports établis en matière de négociation, parce

because of an unwillingness to engage in full discussion with the other party, is likely to lead to more frequent resort to economic sanctions, and to greater dissatisfaction with the collective bargaining process. The obligation to bargain in good faith recognizes the importance of collective bargaining as a structure within which a full dialogue can be conducted between a trade union and the employer."

(pages 202-204; 12-13; and 447-448, reproduced in *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*, pages 85-86; and 711-712)

This Board also proposed the following principles in *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*:

"...This does not mean parties cannot, in the exercise of free collective bargaining, engage in hard or ruthless bargaining."

(pages 87; and 712)

"...There is no rule in collective bargaining, like chess, that either party must move first. ..."

(pages 88; and 713)

"... The duty to bargaining does not cease when a work stoppage commences, although actions of the parties must be appraised in that climate ..."

(pages 89; and 713)

"...In the absence of an indication of a change in positions a refusal to meet was not contrary to the *Code*."

(pages 89; and 713)

The principles espoused in summary fashion in that decision have since been commented on and elaborated in subsequent Board decisions, but they remain as beacons that this Board will follow when studying an allegation that a party has violated section 148(a) of the *Canada Labour Code*."

(pages 37-40; emphasis added)

[144] This lengthy quote merits some comment.

[145] As a first point it is useful to note that there has been no direct statutory change in the provisions of section 50(a) relating to bad faith bargaining and the failure to make every reasonable effort to enter a collective agreement.

[146] The observations of the previous Board respecting bad faith bargaining are therefore most

qu'une partie n'est pas disposée à discuter à fond des questions avec l'autre, amènera probablement celles-ci à avoir recours plus souvent à des sanctions économiques et entraînera une plus grande insatisfaction à l'égard du processus de négociation collective. L'obligation de négocier de bonne foi reconnaît l'importance de la négociation collective comme mécanisme permettant un dialogue total entre le syndicat et l'employeur.»

(pages 202-204; 12-13; et 447-448; traduction; passage reproduit dans *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*, pages 85-86; et 711-712)

Le présent Conseil a également proposé les principes suivants dans *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*:

«... Il ne faut pas déduire que les parties ne peuvent pas, dans l'exercice de la libre négociation collective, négocier de façon dure et rude.»

(pages 87; et 712)

«... Il n'y a pas de règles en matière de négociation collective, contrairement aux échecs où l'une des parties doit bouger la première pièce...»

(pages 88; et 713)

«... Le devoir de négocier ne prend pas fin lorsqu'un arrêt de travail commence, bien que les actions des parties doivent être évaluées dans ces conditions...»

(pages 89; et 713)

«...En l'absence d'une indication de changement de position, un refus de rencontrer l'autre partie n'était pas contraire au *Code*.»

(pages 89; et 713)

Les principes adoptés sommairement dans cette décision ont été depuis commentés et élaborés dans d'autres décisions du Conseil, mais ils n'en restent pas moins les guides que le présent Conseil suivra lorsqu'il examinera les plaintes alléguant qu'une partie a violé l'alinéa 148a) du *Code canadien du travail*.»

(pages 37-40; c'est nous qui soulignons)

[144] Nous nous devons de commenter cette longue citation.

[145] Il convient tout d'abord de souligner qu'il n'y a pas eu de modification législative directe des dispositions de l'alinéa 50a) qui porte sur la négociation de mauvaise foi et sur le défaut de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

[146] Les observations du CCRT concernant la négociation de mauvaise foi sont donc très pertinentes.



relevant. The observations of particular relevance include the positions of the predecessor Board's decisions highlighted by the underlining added above. The Board is concerned to emphasize the obligation of the parties to avoid acting in a manner that prevents full, informed and rational discussion of the issues. The requirement of rational discussion and its corollary, that parties effectively communicate with each other recognizing that proper collective bargaining depends upon effective communication, are of fundamental importance. The requirement that each party approach collective bargaining with the objective of entering into a collective agreement is also of concern.

[147] One further comment needs to be made about the above quoted passage. In one respect, the passage has been superseded by subsequent developments, and it is important that note of that be made here. In the quoted passage, the CLRB stated that the two ingredients of the duty to bargain in good faith might be so blended as to lose their separate identities. In the view of the present Board, this interpretation of the meaning and intent of section 50(a) of the *Code* must be tempered by a consideration of the words of Mr. Justice Cory. In the passage quoted above, Mr. Justice Cory observed that section 50(a) of the *Canada Labour Code* has two facets. Not only must the parties bargain in good faith, but they must also make every reasonable effort to enter into a collective agreement. Both components are equally important, and a party will be found in breach of the section if it does not comply with each of them. There may well be exceptions, but as a general rule, the duty to enter into bargaining in good faith must be measured on a subjective standard, while reasonable effort to bargain should be measured by an objective standard, which can be ascertained by a board looking to comparable standards and practices within the particular industry. It is this latter part of the duty that prevents a party from hiding behind an assertion that it is sincerely trying to reach an agreement when, viewed objectively, it can be seen that its proposals are so far from the accepted norms of the industry that they must be unreasonable.

[148] The observations of Mr. Justice Cory respecting the intent and application of section 50(a) are relevant

Parmi les observations particulièrement pertinentes, mentionnons les positions défendues dans les décisions du CCRT, que nous avons soulignées. Le Conseil se soucie de faire ressortir l'obligation des parties d'éviter d'agir de manière à empêcher une discussion complète, éclairée et rationnelle des questions en cause. L'exigence d'une discussion rationnelle et son corollaire, la communication efficace des parties entre elles, témoignant de la reconnaissance qu'une négociation collective convenable est fonction de l'efficacité de la communication, revêtent une importance fondamentale. L'exigence selon laquelle chaque partie aborde la négociation collective dans le but de signer une convention collective revêt également de l'importance.

[147] Il convient de formuler une autre observation au sujet du passage cité ci-dessus. D'une manière, le passage a été remplacé par des développements ultérieurs, et il importe de le relever ici. Dans l'extrait cité, le CCRT a déclaré que les deux volets de l'obligation de négocier de bonne foi pourraient être si fusionnés qu'ils en perdraient leur identité propre. De l'avis du présent Conseil, cette interprétation de la signification et de l'esprit de l'alinéa 50a) du *Code* doit être tempérée par un examen des mots utilisés par le juge Cory. Dans l'extrait cité ci-dessus, le juge Cory faisait remarquer que l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail* comporte deux volets. Non seulement les parties doivent-elles négocier de bonne foi, mais elles doivent également faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Ces deux volets sont d'égale importance, et une partie déroge à cette disposition si elle ne respecte pas les deux volets. Il peut fort bien y avoir des exceptions mais, en règle générale, l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être évaluée selon une norme subjective, alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention doit être évaluée selon une norme objective, le Conseil prenant en considération les normes et pratiques comparables dans un secteur d'activité donné. C'est le deuxième volet de l'obligation qui empêche une partie de se dérober en prétendant qu'elle tente sincèrement de conclure une entente alors qu'objectivement ses propositions sont tellement éloignées des normes acceptées dans le secteur d'activité qu'elles doivent être tenues pour déraisonnables.

[148] Les observations du juge Cory concernant l'esprit et l'application de l'alinéa 50a) sont pertinentes dans

in the present circumstances. The reason for this is that counsel for the respondents suggested that what occurred here was more an error of inexperience than a deliberate attempt to go back on a signed agreement. When the words of Cory, J., are viewed in this context, it may be seen that the suggestion that there is no subjective bad faith does not provide an excuse for the conduct of the respondent in the present circumstances, if the respondent has objectively fallen short of making every reasonable effort to enter into a collective agreement. While the parties must not be guilty of bad faith, they equally cannot escape their obligations by carrying them out in a manner that fails to meet objective reasonable standards.

[149] The evidence provided much scope for concern about whether there might be bad faith in a subjective sense in the present circumstances. This included: the approaches to NAV CANADA seeking to have the agreement or portions changed; the failure to move promptly when concerns arose respecting the correspondence of the agreement to the understanding of the negotiating team and to address the issue with the employer; the failure to quickly and cooperatively arrive at a common version of the collective agreement acceptable to both parties; the revote at Moncton; the preparation of the affidavits and their discussion at open meetings; the uncertainty about the legal effect of the affidavits and its communication to ratification meetings; the failure to be immediately candid with the company respecting the role of Mr. Desfonds in the ratification meetings; the evidence of Ms. Hambrook respecting the position contrary to the agreement taken by Mr. Desfonds and union officials at the second Moncton meeting; the undue emphasis and stress placed by Mr. Desfonds on typographical and other technical problems; the failure to promptly and cooperatively address together with the appropriate official, Ms. Taylor, the need to produce a coherent and correct version of the agreement which had been reached on September 20; the appearance of the "Why Vote No" letter; and the failure to clear up promptly and appropriately with the employer the suggestions that the negotiator had acted beyond his authority.

les circonstances actuelles parce que l'avocat des intimés a laissé entendre que ce qui s'est passé en l'espèce constituait davantage une erreur attribuable à l'inexpérience qu'une tentative délibérée de revenir sur une convention signée. Si l'on examine les propos du juge Cory dans ce contexte, on peut voir que le fait de laisser supposer qu'il n'existe pas de mauvaise foi subjective n'excuse pas le comportement de l'intimée dans les circonstances actuelles, si l'intimée s'est abstenue objectivement de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Bien que les parties ne doivent pas être coupables de mauvaise foi, elles ne peuvent pas non plus échapper à leurs obligations en s'en acquittant de façon à ne pas respecter les normes objectives raisonnables.

[149] Les éléments de preuve présentés pouvaient susciter de nombreuses préoccupations sur la question de savoir s'il pouvait exister de la mauvaise foi subjective en l'espèce. Cela comprenait: les démarches auprès de NAV CANADA pour faire modifier la convention ou des portions de celle-ci; le fait de ne pas avoir pris de décision rapide lorsque sont nées des inquiétudes concernant la correspondance entre la convention et la compréhension qu'en avait l'équipe de négociation et de ne pas régler le problème avec l'employeur; le fait de ne pas en arriver rapidement et en collaboration à une version commune de la convention collective qui convienne aux deux parties; le deuxième scrutin à Moncton; la préparation des affidavits et leur discussion lors de séances publiques; l'incertitude qui régnait quant aux conséquences juridiques des affidavits et à leur divulgation aux rencontres de ratification; le fait de ne pas avoir fait preuve de franchise sur-le-champ avec la compagnie concernant le rôle de M. Desfonds lors des réunions de ratification; le témoignage de M<sup>me</sup> Hambrook concernant la position contraire à l'accord intervenu entre M. Desfonds et les responsables du syndicat lors de la deuxième réunion tenue à Moncton; l'accent mis de façon exagérée par M. Desfonds sur des problèmes typographiques et d'autres problèmes de forme; le fait de ne pas avoir réglé, rapidement et en collaboration avec la responsable concernée, M<sup>me</sup> Taylor, la question de la nécessité de produire une version cohérente et correcte de la convention conclue le 20 septembre; l'apparition de la brochure «Pourquoi voter non»; et le fait de ne pas avoir éliminé rapidement et de façon adéquate avec l'employeur les suggestions selon lesquelles le négociateur avait outrepassé ses pouvoirs.

[150] However, the possibility that these factors might have been indicative of the union's deliberate attempt to undermine the ratification of the collective agreement was strenuously denied by both Mr. Desfonds and Ms. Hicks in their testimony. For present purposes, because there is also an objective standard applicable and there has been a failure to meet it, the Board accepts their denials of subjective bad faith.

[151] Viewed objectively, the behaviour of the employee representatives in the ratification process fell short of meeting objective comparable standards. In this respect, the Board notes that many of the factors mentioned above creating concern about the possibility of deliberate manipulation are also indicative of a failure to give due care and attention to fulfilling the obligation to make every reasonable effort to enter into a collective agreement. The revisiting and challenging of matters signed off by the principal negotiators was inappropriate. The failure to promptly resolve issues of detail is problematic. The somewhat delayed preparation by members of the bargaining team of affidavits questioning the concurrence of the written agreement with the understandings arrived at by the parties at the bargaining table and their use in the ratification process appear to the Board to also be objectively unjustifiable. The clumsy use of the affidavits during the ratification process seems impossible to comprehend as a part of a process designed to reach an agreement. It is, therefore, not possible to view the affidavit incident as a part of a reasonable effort to enter into a collective agreement. The affidavit process resulted in the presentation by the negotiating team directly to the membership of issues and questions that should have been promptly resolved by the negotiating team and union officials or addressed during forthright discussions with the employer. The affidavit process was delayed and destructive and not directed at constructively working with the employer to conclude the ratification process successfully. The affidavits never became the object of rational, informed discussion, either with the employer or with the voting membership of the union.

[150] Toutefois, la possibilité que ces facteurs aient pu être révélateurs de la tentative délibérée du syndicat de miner la ratification de la convention collective a été vigoureusement niée par M. Desfonds et M<sup>me</sup> Hicks dans leur témoignage. Aux fins de la présente affaire, étant donné qu'une norme objective s'applique et qu'elle n'a pas été respectée, le Conseil accepte leur dénégation de mauvaise foi subjective.

[151] Vu objectivement, le comportement des représentants des employés au cours du processus de ratification n'a pas respecté les normes objectives comparables. À cet égard, le Conseil fait remarquer que bon nombre des facteurs susmentionnés qui suscitent certaines préoccupations sur la possibilité d'une manipulation volontaire sont également révélateurs d'une omission d'accorder la prudence et l'attention nécessaires pour remplir l'obligation de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. La révision et la contestation des clauses signées par les négociateurs principaux étaient inappropriées. Le fait de ne pas avoir réglé rapidement les questions de détails est problématique. La préparation quelque peu retardée des affidavits par des membres de l'équipe de négociation qui remettaient en question la correspondance entre la convention écrite et la compréhension qu'en avaient les parties à la table de négociation ainsi que leur utilisation dans le cadre du processus de ratification semble objectivement injustifiable au Conseil. L'utilisation maladroite des affidavits au cours du processus de ratification semble impossible à comprendre, étant donné qu'une partie du processus est conçue pour conclure une convention. Il est donc impossible de considérer l'incident des affidavits comme une partie d'un effort raisonnable pour conclure une convention collective. La démarche reliée aux affidavits a entraîné la présentation directe aux membres, par l'équipe de négociation, de problèmes et de questions qui auraient dû être réglées rapidement par l'équipe de négociation et par des représentants syndicaux ou abordées pendant des discussions directes avec l'employeur. La démarche reliée aux affidavits a été retardée et s'est révélée destructrice. Elle ne visait pas à travailler de façon constructive avec l'employeur pour conclure avec succès le processus de ratification. Les affidavits ne sont jamais devenus l'objet de discussions rationnelles et éclairées, soit avec l'employeur, soit avec les membres votants du syndicat.



[152] Ms. Hicks' affidavit was prepared fully one month after bargaining had concluded. Its legal effect was still left hanging by the union before its membership during the ratification process fully six weeks after the signing of the tentative agreement. There was a serious communication failure respecting these documents. They have as yet not even been shared with the Board. The best face that can be put on the affidavit process is that it was a negligent failure to make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

[153] The challenges to the Sullivan text and the failure to promptly produce a single authoritative text, also fell short of meeting the requirements of rational, informed discussion and the duty to communicate. There was an unacceptable failure to produce a single authoritative text with tables in both official languages. Clause 83.01 on classification is a useful example that explains why this occurred. The clause on classification had been removed at Mr. Sullivan's request. He signed off on its removal. He told Ms. Taylor he agreed with its removal. Mr. Desfonds did not agree. The classification text was repeatedly raised by him until November 17, when Mr. Veltheim sent a copy of the signed article to Mr. Desfonds. By then, the ratification process was nearly complete and Mr. Desfonds had discussed the agreement at locations across the country. It is not reasonable to suppose that his presentations were not coloured by his refusal to accept this clause.

[154] The undercurrent of challenge to the agreement led to there being two separate and somewhat competing processes. At the same time as the affidavit of Ms. Hicks and other affidavits were being prepared, there was a separate official process underway supervised by Mr. Sullivan to ensure that the agreements and understandings of September 20 were included in an appropriately complete and accurate text. This work was never properly completed. This was primarily due to dissention and inattention on the union side. Ms. Taylor indicated that the work which she carried out with Mr. Sullivan was directed at the preparation of a complete text for the agreement. This work included the finalization of the equalization adjustments and the final sign off of detailed pay scales

[152] L'affidavit de M<sup>me</sup> Hicks a été préparé un mois après la fin des négociations. Ses conséquences juridiques ont été laissées en suspens par le syndicat devant les membres au cours du processus de ratification six semaines après la signature du projet de convention. Il y a eu un sérieux manque de communication concernant ces documents. Ceux-ci n'ont toujours pas été transmis au Conseil. Au mieux, on peut dire que la démarche reliée aux affidavits constituait une omission par négligence de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

[153] Les contestations concernant le texte de M. Sullivan et le fait de ne pas produire rapidement un seul texte faisant autorité ne répondaient pas non plus aux exigences que représentent la tenue de discussions rationnelles et éclairées ainsi que l'obligation de communiquer. On n'avait pas préparé un texte faisant autorité et comportant des tableaux dans les deux langues officielles, ce qui était inacceptable. La clause 83.01 sur la classification constitue un bon exemple qui explique pour quel motif une telle situation est survenue. Cette clause a été supprimée à la demande de M. Sullivan, qui a apposé sa signature. Il a dit à M<sup>me</sup> Taylor qu'il était d'accord avec la suppression. M. Desfonds n'était pas d'accord. Il a maintes fois fait référence au texte sur la classification jusqu'au 17 novembre, date à laquelle M. Veltheim lui a fait parvenir une copie de l'article signé. À ce moment-là, le processus de ratification était presque terminé et M. Desfonds avait discuté de la convention en divers endroits au pays. Il n'est pas raisonnable de présumer que son refus d'accepter cette clause n'a pas influé sur ses présentations.

[154] Le courant sous-jacent de contestation au sujet de la convention a mené à l'existence de deux processus distincts et concurrentiels. Pendant que l'affidavit de M<sup>me</sup> Hicks et les autres affidavits étaient préparés, un autre processus officiel supervisé par M. Sullivan était en cours pour veiller à ce que les conventions et les accords du 20 septembre soient inclus dans un texte complet et exact. Ce travail n'a jamais été mené à bien, principalement en raison de dissensions et d'inattentions au sein du syndicat. M<sup>me</sup> Taylor a mentionné que le travail qu'elle avait effectué avec M. Sullivan visait à préparer un texte complet de convention. Il s'agissait notamment de mettre la dernière main aux rajustements d'égalisation et d'apposer sa signature finale sur les échelles salariales

on October 16. These discussions apparently did not integrate a recognition of the difficulties and concerns that had arisen. At the same time as the work with Mr. Sullivan was proceeding, Mr. Desfonds was conducting a simultaneous process to produce affidavits to call a number of the provisions of collective agreement into question, in concert with the negotiating team members. It is notable that Mr. Sullivan, designated by the union to conclude the work of finalizing the terms of the collective agreement, was not included in the conference calls that took place during October and that no communication whatsoever was forthcoming about the affidavit process to the authorized representative of NAV CANADA, Ms. Taylor. The failure to coordinate and properly conduct this process is a behaviour that appears to the Board to fall short of "every reasonable effort to conclude a collective agreement."

[155] By contrast to the lack of communication with the employer about these problems, the communication with employees was confusing and inadequate. The employees were made aware of the affidavit process and it was discussed with them at the ratification meetings. Ms. Hicks told the Board, "I signed a blank cheque." She indicated that the affidavits and their contents were discussed and that she had communicated the same "blank cheque" message to the second Moncton meeting. It is impossible to comprehend how employees might have been reasonably expected to ratify an agreement subject to such uncertainty. Additionally, the agreement, its validity and legitimacy having been called into question, was left in legal limbo. There is no evidence that the general employees were ever advised, as was forthrightly conceded before the Board, that the signed agreement was in fact legally binding. The failure to advise employees during the ratification process concerning the validity of the agreement also fell short of reasonable efforts.

[156] The bargaining representatives, or certainly Ms. Hicks and the others through counsel, have admitted before the Board their negligence at the time of the signing of the documentation herein. By signing the Memorandum of Understanding on September 20, they must have been aware that they were agreeing upon the content of the documentation. It appears from

détaillées en date du 16 octobre. Apparemment, ces discussions ne portaient pas sur la reconnaissance des difficultés et sur les préoccupations qui ont été soulevées. Pendant que les travaux effectués avec M. Sullivan progressaient, M. Desfonds s'occupait simultanément de produire des affidavits visant à remettre en question certaines clauses de la convention collective, de concert avec des membres de l'équipe de négociation. Il y a lieu de noter que M. Sullivan, désigné par le syndicat pour conclure le travail de mise au point des conditions de la convention collective, n'a pas participé aux conférences téléphoniques en octobre et qu'aucune communication que ce soit concernant la démarche reliée aux affidavits n'a été envoyée à la représentante autorisée de NAV CANADA, M<sup>me</sup> Taylor. Le fait de ne pas coordonner et mener à bien cette démarche constitue un comportement qui, de l'avis du Conseil, ne correspond pas à «tout effort raisonnable de conclure une convention collective».

[155] Par opposition au manque de communication avec l'employeur relativement à ces problèmes, la communication avec les employés a été déroutante et inadéquate. Ces derniers ont été mis au courant de la démarche reliée aux affidavits et cette démarche a fait l'objet de discussions lors des réunions de ratification. M<sup>me</sup> Hicks a dit au Conseil qu'elle avait signé un chèque en blanc. Elle a mentionné que les affidavits et leur contenu avaient fait l'objet de discussions et qu'elle avait transmis le même message du «chèque en blanc» à la deuxième réunion tenue à Moncton. Il est impossible de comprendre comment on aurait pu s'attendre que des employés ratifient une convention attaquée de la sorte. De plus, compte tenu du fait que la validité et la légitimité de la convention ont été remises en question, la convention s'est retrouvée dans un vide juridique. Rien ne prouve que l'ensemble des employés ont été informés, comme on l'a admis directement au Conseil, que la convention signée était effectivement légalement exécutoire. Le fait de ne pas informer les employés de la validité de la convention pendant le processus de ratification ne répond pas à la définition d'effort raisonnable.

[156] Les représentants des équipes de négociation, ou certes M<sup>me</sup> Hicks et les autres par l'entremise de l'avocat, ont reconnu devant le Conseil leur négligence lorsqu'ils ont signé la documentation. Lorsqu'ils ont signé le protocole d'entente le 20 septembre, ils auraient dû savoir qu'ils acceptaient le contenu de la documentation. Il semble, d'après le témoignage de



the evidence of Ms. Taylor that they left the actual mechanics of this exercise to be carried out by Mr. Sullivan on their behalf. Having conceded the authority of Mr. Sullivan and the legitimacy of the tentative collective agreement and having individually signed the agreement, the negotiating team ought to have fully honoured its terms.

[157] There is far from enough evidence for the Board to conclude that Ms. King should share the blame for what happened. Given that it is conceded that the tentative agreement was properly signed, the suggestion that Ms. King misled the negotiating team is not credible in the Board's view. The only clear and cogent evidence available to the Board with respect to the final stages of the conclusion of negotiations was that of Ms. Taylor. Her evidence indicates that things proceeded normally for such circumstances. The suggestion that Ms. King misled the entire negotiating team is not believable given Ms. Taylor's evidence that Ms. King conducted herself at all times with propriety and professionalism. Also, the union's communiqué of September 21 quite accurately summarizes the agreement. Mr. Sullivan was pleased with it. Almost half of the membership voted in favour of it, even with the problems that arose during the ratification process.

[158] While the Board does not accept the suggestion of impropriety on Ms. King's part, in the circumstance, it is helpful to examine the agreement reached to consider whether there is any substantial element of it that in truth was not validly agreed to, viewed objectively. The first issue of subsequent concern was the conclusion of the contracting out/job protection Letter of Understanding. Ms. Taylor's evidence was that she produced two copies to Ms. King to be read to the employee negotiating team. The document in question was central and crucial to negotiations. The evidence of Ms. Hicks supports the centrality of this Letter although she does not appear to have understood its detail and its implications. It was, nonetheless, the central focus of the final day of discussions. For PSAC now to assert on the basis of Ms. Hicks unsupported evidence and in the face of her admitted inattention and carelessness, and her affidavit only in the absence of any of the other affidavits, that Ms. King and Mr. Sullivan somehow misled the bargaining representatives present to the belief that a comparable

M<sup>me</sup> Taylor, qu'ils ont chargé M. Sullivan de s'occuper de tout ce qui se rattachait à cet exercice en leur nom. Ayant reconnu le pouvoir que possédait M. Sullivan et la légitimité du projet de convention collective et ayant signé individuellement la convention, les membres de l'équipe de négociation auraient dû en respecter toutes les modalités.

[157] Il n'existe pas assez d'éléments de preuve, et de loin, pour permettre au Conseil de conclure que M<sup>me</sup> King devrait partager le blâme de ce qui s'est passé. Vu qu'on admet que le projet de convention a été signé comme il se doit, le Conseil estime que l'hypothèse selon laquelle M<sup>me</sup> King a induit l'équipe de négociation en erreur n'est pas digne de foi. La seule preuve claire et convaincante dont le Conseil dispose relativement aux dernières étapes de la conclusion des négociations est celle de M<sup>me</sup> Taylor. Le témoignage de cette dernière révèle que les choses se sont déroulées normalement dans de telles circonstances. L'hypothèse selon laquelle M<sup>me</sup> King aurait induit toute l'équipe de négociation en erreur n'est pas crédible étant donné le témoignage de M<sup>me</sup> Taylor que M<sup>me</sup> King s'était toujours comportée de façon correcte et professionnelle. De plus, le communiqué du syndicat daté du 21 septembre résume assez bien la convention. M. Sullivan en était ravi. Près de la moitié des membres ont voté en faveur, malgré les problèmes survenus pendant le processus de ratification.

[158] Bien que le Conseil n'accepte pas la prétention que M<sup>me</sup> King n'avait pas agi de façon correcte, dans les circonstances, il serait utile d'examiner la convention conclue pour déterminer si, objectivement, une portion importante de la convention n'a pas été acceptée dans les règles. La première question d'intérêt était la conclusion de la lettre d'entente sur la sous-traitance et la protection des emplois. M<sup>me</sup> Taylor a témoigné qu'elle avait remis deux copies à M<sup>me</sup> King afin qu'elles soient lues à l'équipe de négociation des employés. Le document en question jouait un rôle primordial dans les négociations. Le témoignage de M<sup>me</sup> Hicks appuie toute l'importance de cette lettre, même si elle ne semble pas en avoir compris les détails et les conséquences. Ce document a néanmoins été le point central du dernier jour de discussions. De l'avis du Conseil, il n'est pas plausible que l'AFPC fasse maintenant valoir, en s'appuyant sur le témoignage non corroboré de M<sup>me</sup> Hicks et compte tenu de l'inattention et de la négligence qu'elle a admises, et de son seul affidavit en l'absence d'autres affidavits, que M<sup>me</sup> King



open ended job offer was to be what was guaranteed by this clause is not credible in the view of the Board. Moreover, the essential content of this clause was reflected in Exhibit 29, PSAC's own Special Bulletin, the day after the clause was signed.

[159] From the Board's perspective on the evidence before it, the most reasonable conclusion respecting this clause is that Mr. Sullivan, as the authorized bargaining representative of PSAC in these negotiations, carefully weighed the situation and accepted the contracting out/job protection clause because it appeared to him simply to be the best deal that he could get in the interest of the employees. It is not reasonable on the basis of the evidence to conclude that all the members of the bargaining team failed to understand and appreciate this text.

[160] The second matter concerns the job classification clause. In this respect, again, Ms. Taylor's evidence backed up by the written evidence presented to the Board shows that clause 83.01 was deleted. It is initialed by Mr. Sullivan. Ms. Taylor's evidence is that it was deleted at his request. The reason why this was done, or why Mr. Sullivan made the request and why it was subsequently opposed by the other members of the bargaining team has never been satisfactorily explained to the Board. However, what is clear is that the authorized PSAC bargaining representative requested that it be removed and that this was then done.

[161] The third item that received considerable attention was the monetary settlement. Mr. Desfonds appears to be the individual most concerned about the insulting nature of the one-time lump-sum payment. The Board does not find this lump-sum payment so insulting or so difficult to comprehend. On Ms. Taylor's evidence, the negotiating team was given the choice of moving the two 5% increases forward to the first and second year, with a small lump-sum payment in the third year. Alternatively, they could have chosen a larger lump-sum payment earlier on with a consequent delay to the percentage increase. Not surprisingly, the negotiating team accepted the most advantageous option of the large percentage increases as early in the term of the contract as possible. It seems that it would have been far more logical to explain this

et M. Sullivan ont induit les représentants de l'équipe de négociation présents en erreur en leur faisant croire que cette clause leur garantirait une offre d'emploi comparable. De plus, l'essentiel du contenu de cette clause se trouvait dans la pièce 29, le bulletin spécial de l'AFPC, le lendemain de la signature de la clause.

[159] Du point de vue du Conseil, et compte tenu de la preuve qui lui a été soumise, la conclusion la plus raisonnable à tirer concernant cette clause est que M. Sullivan, à titre de représentant négociateur autorisé de l'AFPC lors de ces négociations, a bien évalué la situation et a accepté la clause sur la sous-traitance/la protection des emplois parce que celle-ci lui semblait correspondre au meilleur marché qu'il pouvait obtenir dans l'intérêt des employés. Compte tenu de la preuve produite, on ne peut pas raisonnablement conclure que tous les membres de l'équipe de négociation n'ont pas compris ce texte.

[160] La deuxième question concerne la clause sur la classification des emplois. À cet égard, le témoignage de M<sup>me</sup> Taylor, appuyé par la preuve écrite présentée au Conseil, montrent que la clause 83.01 a été supprimée. Cette suppression a été paraphée par M. Sullivan. Selon le témoignage de M<sup>me</sup> Taylor, la clause a été supprimée à la demande de M. Sullivan. On n'a jamais expliqué à la satisfaction du Conseil pourquoi cela avait été fait, ou pourquoi M. Sullivan avait fait une telle demande et pourquoi les autres membres de l'équipe de négociation s'y étaient opposés par la suite. Toutefois, il a été clairement établi que le représentant autorisé de l'équipe de négociation de l'AFPC avait demandé la suppression, ce qui par la suite avait été fait.

[161] Le troisième point qui a retenu beaucoup d'attention est le règlement financier. M. Desfonds semble être la personne qui se préoccupe le plus de l'aspect offensant du paiement forfaitaire unique. Le Conseil ne juge pas ce paiement forfaitaire si insultant ou si difficile à comprendre. Selon le témoignage de M<sup>me</sup> Taylor, l'équipe de négociation a eu le choix d'avancer les deux augmentations de 5 % à la première et à la deuxième année. Celles-ci seraient suivies d'un léger paiement forfaitaire la troisième année. L'équipe aurait également pu choisir un paiement forfaitaire plus important plus tôt; l'augmentation en pourcentage serait alors retardée. Comme on pouvait s'y attendre, l'équipe de négociation a accepté l'option la plus avantageuse consistant en des augmentations plus importantes en pourcentage dès que possible pendant le

to the members than to continue to identify it as a source of irritation. A reasonable effort to see a collective agreement concluded would have done so and allowed a rational and informed discussion. Again, when Exhibit 29 is read, the salary provisions are seen not to be surprising or unexpected in any way. They are front and centre in the union's own communiques of September 21, the day after the tentative agreement.

[162] Two further items merit comment. The first of these concerns the overtime provision. The Board was troubled that this might have been a situation of genuine mistake resulting because the parties used the term "status quo" in different senses. However, on consideration of the evidence of Ms. Taylor, a more reasonable explanation appears to be that given the requirement imposed upon the union that it accept certain portions of the employer's text in return for the contracting out language, it was understood by the parties that the employer's language respecting overtime was to govern. The text actually signed on September 20 should therefore govern this provision.

[163] The other situation relates to the integration of the pay equity settlement in respect of employees in the CR, ST-SCY and Librarian categories. Here, reviewed carefully, the evidence seems to favour the submissions of PSAC. Exhibit 29 suggests the adjustment will be rolled into base salary. The working out of the detailed pay schedules was to proceed in accordance with the notation on the face page of the Memorandum of Understanding. While with respect to the pay equity payment a specific date was not mentioned, the most reasonable expectation would be that it was to be appropriately integrated into the percentage salary increases. Logically, that should be since it is an equalization payment acknowledging a status that prevailed for some time prior to the date of the conclusion of the agreement. Lacking a clear agreement on the timing of the integration of this provision, it should be integrated by rolling it into the base pay increases. This is objectively the most reasonable approach based on the evidence.

contrat. Il semble qu'il aurait été beaucoup plus logique d'expliquer le tout aux membres plutôt que de continuer à caractériser la situation de source d'irritation. Un effort raisonnable pour conclure une convention collective aurait eu ce résultat et aurait fait place à des discussions rationnelles et éclairées. Encore une fois, à la lecture de la pièce 29, les dispositions salariales ne sont ni surprenantes ni inattendues. Elles occupent une place de choix dans les communiqués du syndicat datés du 21 septembre, soit le lendemain du projet de convention.

[162] Deux autres points méritent d'être commentés. Le premier concerne la clause sur les heures supplémentaires. Le Conseil était préoccupé du fait que cela aurait pu être une situation d'erreur véritable découlant du fait que les parties s'étaient servi de l'expression «statu quo» à plusieurs sautes. Toutefois, vu le témoignage de M<sup>me</sup> Taylor, voici une explication plus raisonnable: étant donné que le syndicat devait accepter certaines portions du texte de l'employeur pour obtenir le libellé de la disposition sur la sous-traitance, les parties auraient dû comprendre que le libellé proposé par l'employeur concernant les heures supplémentaires devait avoir préséance. Le texte signé le 20 septembre devait donc l'emporter sur cette disposition.

[163] L'autre situation a trait à l'intégration du règlement d'équité salariale qui touche les employés des catégories CR, ST-SCY et les bibliothécaires. En l'espèce, après un examen attentif, le Conseil a conclu que la preuve semble favoriser les observations de l'AFPC. La pièce 29 laisse croire que le rajustement sera intégré au salaire de base. L'élaboration des échelles salariales détaillées devait se faire conformément à la note figurant sur la première page du protocole d'entente. Bien qu'une date précise ait été mentionnée relativement au paiement d'équité salariale, il serait plus raisonnable de s'attendre qu'un tel paiement soit intégré aux augmentations en pourcentage. En toute logique, telle devrait être la façon de procéder, car il s'agit d'un paiement d'égalisation qui reconnaît un état ayant prévalu pendant un certain temps avant la date de la conclusion de la convention. En l'absence d'un accord clair sur l'échéancier de l'intégration de cette disposition, celle-ci devrait être intégrée dans les augmentations salariales de base. Objectivement, il s'agit de l'approche la plus raisonnable compte tenu de la preuve présentée.

[164] In summary, there was a clear agreement subject to certain matters of detail to be worked out. There is no doubt that some matters of detail remained to be addressed after September 20, but all necessary matters of principle had been given attention.

[165] The obligations of section 50(a) of the *Code* continue through the ratification process. (See *Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; and 85 CLLC 16,032 (CLRB no. 512).)

[166] The process of finalizing the agreement for the purposes of ratification objectively fell well short of reasonable labour relations practice. The provisions on overtime and pay equity should have been discussed with the employer, clarified and finalized promptly. An authoritative translation should have been jointly and cooperatively produced. Detailed and agreed upon pay scales and other schedules and appendices should have been promptly finalized. PSAC's own eventual legal position that the agreement, subject to ratification, was a binding one, should have been clarified prior to the ratification process and clearly communicated to members. The failure to do these things promptly and effectively on PSAC's part was a failure to make every reasonable effort to conclude and ratify the tentative agreement in accordance with its signed undertaking and its duty under the *Code*. Ms. Taylor and the employer were entitled to rely on Mr. Sullivan's acceptance of the tentative agreement provisions. It was negligent for the bargaining team, considering their problems with the text proposed for ratification, to fail to take prompt and reasonable steps to clear up matters of concern. At the same time, it was negligent and a failure to make every reasonable effort to conclude a collective agreement, to obliquely challenge the legitimacy of the tentative agreement by allowing the affidavit controversy to be presented to the membership unresolved during the ratification process.

[167] In light of the above finding that the PSAC in the process of finalizing the detail of the agreement and in ratification process failed to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, the Board must consider the appropriate remedy.

[164] Bref, on avait conclu une entente claire sous réserve de certaines questions de détails à régler. Il ne fait aucun doute que certaines questions de détails doivent toujours être réglées, mais toutes les questions de principe nécessaires l'ont été.

[165] Les obligations aux termes de l'alinéa 50a) du *Code* persiste pendant le processus de ratification. (Voir *Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; et 85 CLLC 16,032 (CCRT n° 512).)

[166] Le processus de mise au point de la convention aux fins de la ratification ne répondait pas objectivement à la pratique raisonnable des relations de travail. Les dispositions sur les heures supplémentaires et sur l'équité salariale auraient dû être discutées avec l'employeur, et clarifiées et peaufinées rapidement. Une traduction faisant autorité aurait dû être produite conjointement. Des échelles salariales et d'autres grilles et annexes détaillées et convenues auraient dû être mises au point rapidement. La position juridique éventuelle de l'AFPC, selon laquelle la convention, sous réserve de ratification, était exécutoire, aurait dû être clarifiée avant le processus de ratification et communiquée clairement aux membres. Le fait que l'AFPC ne l'avait pas fait rapidement et efficacement constituait une omission de faire tout effort raisonnable pour conclure et ratifier le projet de convention conformément à l'engagement signé et à son obligation en vertu du *Code*. M<sup>me</sup> Taylor et l'employeur avaient le droit de s'en remettre à l'acceptation, par M. Sullivan, des dispositions du projet de convention. Compte tenu des problèmes concernant le projet de texte à ratifier, l'équipe de négociation a fait preuve de négligence en ne prenant pas de mesures rapides et raisonnables pour apaiser les préoccupations. En outre, il y a eu négligence et omission de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective du fait de la contestation indirecte de la légitimité du projet de convention en permettant que la controverse au sujet de l'affidavit soit présentée aux membres pendant le processus de ratification sans avoir été réglée.

[167] Compte tenu de la conclusion selon laquelle l'AFPC, alors qu'elle était en train de peaufiner les détails de la convention et qu'elle participait au processus de ratification, n'a pas fait tout effort raisonnable pour conclure une convention collective, le Conseil doit maintenant se pencher sur les redressements indiqués.



[168] Counsel for the employer suggested that the Board should immediately impose a collective agreement on the terms set out in Exhibit 10. The Board is not prepared to do this. The reason for this is that such a remedy is more appropriate in a situation that is far more serious than the present. Here, while there are concerns and suspicions that there may be subjective bad faith, this is adamantly denied by those involved. The argument that what happened was to a significant extent due to the quandary in which the employees found themselves does provide a possible explanation for what did occur. To deny the freedom of choice of employees in such circumstances does not seem justified to the Board.

[169] Importantly, while the Board does not want to erode the principle that signed agreements must be honoured, there is some concern about the employer's behaviour. It must have been apparent to the employer that there was significant dissension in the union concerning the agreement that had been signed. When the approaches from union officials requesting changes signaled the difficulties that had arisen, the employer was properly unsympathetic given that the union had signed the agreement. However, the Board observes that more sympathetic communications with the union at this point might have assisted in avoiding the problems that have occurred.

[170] In the alternative to the imposition of an agreement counsel for the employer asked for a revote. The Board is prepared in the circumstances to order such a revote and, in the accompanying order, does so. Certain clarifications respecting this revote are required. First of all, prior to the vote, it will be necessary for the parties to now direct attention to completing the matters of detail to which they earlier failed to give sufficient attention. The process of finalizing all tables, appendices and schedules to the agreement, of insuring that the problems in translation are cleared up and of ensuring that the documentation is in a form accessible and comprehensible to the employees voting, reasonably in advance of the date set for the vote, must be undertaken. This work should be carried out promptly and cooperatively. The outstanding issues of detail around the integration of pay equity into base pay and the drawing up of pay schedules should be completed. The text of the overtime provisions should be addressed and finalized

[168] L'avocat de l'employeur a laissé entendre que le Conseil devrait imposer sur-le-champ une convention collective aux conditions énoncées dans la pièce 10. Le Conseil n'est pas prêt à agir ainsi, parce qu'un tel redressement convient davantage dans une situation beaucoup plus grave que la présente. En l'espèce, bien que l'on craigne et soupçonne qu'il ait pu y avoir mauvaise foi subjective, les personnes en cause le nient avec véhémence. L'argument selon lequel ce qui s'est passé était largement imputable au dilemme dans lequel les employés s'étaient retrouvés explique peut-être ce qui est arrivé. De l'avis du Conseil, nier la liberté de choix aux employés dans de telles circonstances ne semble pas justifié.

[169] Plus important encore, bien que le Conseil ne veuille pas porter atteinte au principe selon lequel les conventions signées doivent être respectées, il s'inquiète du comportement de l'employeur. L'employeur doit avoir constaté une dissension considérable au sein du syndicat relativement à la convention qui a été signée. Quand les démarches prises par les responsables du syndicat en vue de demander des changements ont indiqué les difficultés suscitées, l'employeur s'est montré vraiment antipathique parce que le syndicat avait déjà signé la convention. Toutefois, le Conseil signale que, à ce stade, des communications avec le syndicat empreintes de plus de bienveillance auraient pu contribuer à éviter les problèmes qui sont survenus.

[170] Subsidiairement à l'imposition d'une convention, l'avocat de l'employeur a demandé un nouveau scrutin. Dans les circonstances, le Conseil est disposé à ordonner un nouveau scrutin et le fait dans l'ordonnance ci-jointe. Certaines précisions devront être apportées au sujet de ce nouveau scrutin. Tout d'abord, avant le scrutin, les parties devront régler les questions de détails auxquelles elles n'avaient pas accordé suffisamment d'attention. Le processus qui consiste à terminer toutes les tableaux, annexes et grilles joints à la convention, à s'assurer que les problèmes de traduction sont réglés et à veiller à ce que la documentation se présente sous une forme accessible et compréhensible pour les employés appelés à voter doit être exécuté assez longtemps avant la date de scrutin qui sera fixée. Ce travail devrait être effectué rapidement et en collaboration. Les questions de détails laissées en suspens qui portent sur l'intégration de l'équité salariale au salaire de base et sur l'établissement des échelles salariales devraient être

according to the status quo of the employer's last offer. The legal position of PSAC that it is bound by the provisions of the tentative agreement to support and seek ratification should be clearly communicated to the membership. Where issues concerning the text of the final document arise, the Board is willing to provide guidance to the parties, although it is not expected that this should occur.

[171] The *Code* imposes upon both parties a requirement to make every reasonable effort to conclude a collective agreement. Such effort also includes the obligation to communicate promptly and effectively with the other party and to complete documentation cooperatively and in a way that honours the substantive undertakings agreed to by the parties during the negotiating process. In the present circumstances, this includes the obligation to fully recommend the acceptance of all terms of the Memorandum of Understanding.

[172] That is not to say that the documentation need be presented as 100% favourable. However, given the circumstances of its conclusion, the documentation here should be presented with a clear message that it was the product of genuinely negotiated settlement with the compromises that that implies. The members of the negotiating team have an obligation supported by their signatures to recommend its ratification.

[173] This obligation also binds Mr. Desfonds. There is no doubt that he is personally not satisfied with this agreement. He told that to Ms. Taylor. He told it to Mr. Veltheim. Ms. Hambrook, at the second Moncton meeting he conducted, reached the conclusion that he was opposed to the agreement. He exaggerated the technical and language problems with the agreements. He organized the preparation of the affidavits and left their status hanging at the ratification meetings.

[174] Mr. Desfonds unfortunately chose not to remain for the full negotiation session. The Board does not question his reasons for doing this. However, having chosen not to communicate with those left behind, having delegated his power of decision and even his power to describe by communicate the final result, he

réglées. Le texte des dispositions sur les heures supplémentaires devrait être réglé et mis au point selon le statu quo dont il est question dans la dernière offre de l'employeur. La position juridique de l'AFPC, selon laquelle elle est tenue par les dispositions du projet de convention d'appuyer et de demander la ratification, devrait être communiquée clairement aux membres. S'il surgit des problèmes au sujet du texte du document définitif, le Conseil est prêt à donner des directives aux parties. Cependant, il ne devrait pas avoir à le faire.

[171] Le *Code* exige que les deux parties fassent tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Cet effort comprend l'obligation de communiquer rapidement et efficacement avec l'autre partie et de compléter les documents en collaboration et de manière à respecter les engagements fondamentaux acceptés par les deux parties pendant le processus de négociation. En l'espèce, les parties sont tenues de recommander sans réserve l'acceptation de toutes les modalités du protocole d'entente.

[172] Cela ne veut pas dire qu'il faille présenter les documents comme s'ils étaient favorables à 100 %. Toutefois, compte tenu des circonstances de sa conclusion, les documents doivent être accompagnés d'un message clair selon lequel la convention est le produit d'un règlement négocié en toute bonne foi, avec les compromis qu'un tel règlement suppose. Les membres de l'équipe de négociation sont tenus, de par leur signature, de recommander la ratification.

[173] Cette obligation lie également M. Desfonds. Il ne faut aucun doute qu'il est personnellement mécontent de la convention. Il l'a dit à M<sup>me</sup> Taylor et à M. Veltheim. M<sup>me</sup> Hambrook, lors de la deuxième réunion tenue à Moncton, que M. Desfonds a dirigée, a conclu qu'il s'opposait à la convention. Il a amplifié les problèmes de forme et de langue des conventions. Il a organisé la préparation des affidavits et a laissé leur statut en suspens lors des rencontres de ratification.

[174] Malheureusement, M. Desfonds a décidé de ne pas assister à toute la séance de négociation. Le Conseil ne remet pas en question les motifs de la décision de M. Desfonds. Cependant, ayant choisi de ne pas communiquer avec les personnes restées sur place et ayant délégué son pouvoir décisionnel et même son

should take great care not to allow his discontent to interfere with the ratification.

[175] Mr. Desfonds, whether through circumstances or by his own actions, finds himself in a position of conflict. He shares the duty to make "every reasonable effort to enter into a collective agreement" with which he does not agree.

[176] Because of his conflict of interest, the Board is ordering that he refrain from any involvement in the further ratification process that could objectively be seen as being in conflict with the duty of the union to make every reasonable effort to conclude a collective agreement in these circumstances.

[177] Documentation that reflects the bargain of September 20 should now be promptly and cooperatively completed. The choice of whether to conclude a contract on the basis of the documentation as prepared is to be left to the membership of the union.

[178] The completion of this documentation will not be possible unless the parties engage in an effective process of cooperation and exchange of information. If in the course of this exchange the parties jointly agree that some further modification of the terms of the agreement would appear appropriate prior to the revote on ratification, such change should be integrated prior to the ratification vote.

[179] The Board retains jurisdiction in these proceedings to oversee the completion of these obligations. To ensure that these obligations are promptly and effectively carried out the Board has requested that its investigating officer, Mr. Henry J. Zwirek, undertake the supervision of the necessary process.

[180] The Board is also ordering that a copy of these Reasons for Decision and the accompanying Order be made readily available at each and every NAV CANADA workplace in Canada at which affected employees are employed.

---

#### CASES CITED

*Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRBR no. 574)

pouvoir de décrire le résultat final par communiqué, ce dernier devrait s'assurer que son mécontentement n'entrave pas la ratification.

[175] Que ce soit en raison des circonstances ou par ses propres gestes, M. Desfonds se retrouve en situation de conflit. Il partage l'obligation de faire «tout effort raisonnable de conclure une convention collective» avec laquelle il n'est pas d'accord.

[176] En raison de ce conflit d'intérêt, le Conseil lui ordonne de s'abstenir de participer à tout processus de ratification; sa participation pourrait être considérée objectivement comme en conflit avec l'obligation du syndicat de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective dans les circonstances.

[177] Les documents qui traitent des négociations du 20 septembre devraient maintenant être terminés rapidement et en collaboration. Il revient aux membres du syndicat de déterminer s'il convient de signer un contrat qui repose sur les documents préparés.

[178] Il ne sera pas possible de terminer ces documents tant que les parties ne prendront pas part à un processus efficace de collaboration et d'échange de renseignements. Si, au cours d'un tel échange, les parties acceptent conjointement qu'il y a lieu d'apporter d'autres modifications aux modalités de la convention avant le nouveau scrutin de ratification, de tel changements devraient être intégrés avant ce scrutin.

[179] Le Conseil demeure saisi de la présente affaire pour veiller à que ces obligations soient respectées. Pour s'assurer qu'elles le sont rapidement et efficacement, le Conseil a demandé que son agent enquêteur, M. Henry J. Zwirek, soit chargé de superviser le processus nécessaire.

[180] Le Conseil ordonne également qu'une copie des présents Motifs de décision et de l'ordonnance qui l'accompagne soient facilement disponibles dans chaque lieu de travail de NAV CANADA au Canada où des employés touchés travaillent.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574)



*Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; and 85 CLLC 16,032 (CLRB no. 512)

*Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code*, Part I, ss. 14(3)(c); 16(c); 50(a)

*Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; et 85 CLLC 16,032 (CCRT n° 512)

*Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail*, Partie I, art. 14(3)c); 16c); 50a)



1

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

---

Vol. 1-99

## Reasons for decision

**Industrial Wood & Allied Workers of Canada,  
Local 324,  
applicant,  
and  
The Town of The Pas,  
employer,  
and  
Public Service Alliance of Canada and Canadian  
Union of Public Employees, Local 745,  
interested parties.**

*CITED AS:* The Town of The Pas

Board File: 18484

Decision no. 14  
May 10, 1999

Application for certification pursuant to section 24 of  
the *Canada Labour Code, Part I*.

Constitutional jurisdiction - Aeronautics - Transfer - Agreement entered into by the federal government and the Town of The Pas to transfer the management, operation and maintenance of the Airport from Transport Canada to the Town - Whether the Board has constitutional jurisdiction to deal with the application for certification filed by the union to represent certain employees employed at the Airport - The Board determines that the airport equipment operators whose primary function is the maintenance of the Airport site and in particular the maintenance of runways are vital and essential to the safe and effective operation of the Airport and form an integral part of the operation of the Airport - The airport clerk's primary function is also integrally related to the operation of the Airport - All duties are performed exclusively in connection with the Airport - Therefore, the employees are "employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business," and fall within the exclusive jurisdiction of the *Canada Labour Code* - The Board also concludes that the Airport operations carried out by the employees in question constitute an identifiable subsidiary operation for the purpose of constitutional determination, which is

## Motifs de décision

**Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et  
leurs alliés, section locale 324,  
requérant,  
et  
The Town of The Pas,  
employeur,  
et  
Alliance de la Fonction publique du Canada et le  
Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 745,  
parties intéressées,**

*CITÉ:* The Town of The Pas

Dossier du Conseil: 18484

Décision n° 14  
le 10 mai 1999

Demande d'accréditation fondée sur l'article 24 du  
*Code canadien du travail, Partie I*.

Compétence constitutionnelle - Aéronautique - Transfert - Une entente a été conclue par le gouvernement fédéral et la municipalité de The Pas en vue de céder à la municipalité l'administration, l'exploitation et l'entretien de l'aéroport - Le Conseil a-t-il la compétence constitutionnelle voulue pour statuer sur la demande d'accréditation présentée par le syndicat en vue de représenter certains employés qui travaillent à l'aéroport - Le Conseil juge que les opérateurs de matériel aéroportuaire qui s'occupent essentiellement de l'entretien de l'aéroport et particulièrement des pistes d'atterrissage sont essentiels à l'exploitation sécuritaire et efficace de l'aéroport et en font donc partie intégrante - La fonction essentielle de commis fait également partie intégrante de l'exploitation de l'aéroport - Toutes les fonctions sont exécutées exclusivement pour répondre aux besoins de l'aéroport - Par conséquent, les employés sont des «employés dans le cadre d'une entreprise fédérale» et relèvent de la compétence exclusive du *Code canadien du travail* - Le Conseil conclut en outre que les activités exécutées par les employés en question à l'aéroport constituent une filiale identifiable aux fins de trancher la question de la compétence constitutionnelle,



severable from the rest of the Town's general operations and thus forms an integral part of Parliament's jurisdiction over aeronautics - The Board, therefore, has constitutional jurisdiction to deal with the application for certification filed by the union - Application granted.

Bargaining unit - Appropriateness - Community of interest - The Board finds that a unit comprised of maintenance and clerical employees employed at the Airport is appropriate for collective bargaining - The Board also finds that there is a clear community of interest between the maintenance and clerical employees who work together exclusively at the Airport, are governed by the same working conditions, and are subject to the same regulatory standards and requirements that govern the operation of an airport - Consequently, the Airport Clerk position should be included in the bargaining unit - Application granted.

---

The Board was composed of Mr. Richard I. Hornung, Q.C. Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 88(3) of the *Canada Labour Code*.

# I

[1] On December 16, 1997, the Industrial Wood & Allied Workers of Canada, Local 324 (the "IWA - Canada"), filed an application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code* (the "Code"), seeking to represent a group of four employees of the Town of The Pas (the "Employer" or the "Town") working at The Pas Airport, Clearwater Lake (the "Airport"), in The Pas, Manitoba.

[2] The Employer opposes the certification application on the grounds that this Board is without the constitutional jurisdiction to consider the application, because the Town does not operate a federal work, undertaking or business as defined under the *Code*. It further argues that the operation of the Airport by the Town does not constitute an identifiable subsidiary operation that itself forms an integral part of a core federal undertaking for purposes of constitutional determination.

[3] Alternatively, the Employer argues that if the Board decides that it has constitutional jurisdiction to entertain this certification application, then it objects to the application on the grounds that the bargaining unit

qui est dissociable des activités générales de la municipalité et fait donc partie intégrante de la compétence du Parlement en matière d'aéronautique - Par conséquent, le Conseil a la compétence constitutionnelle voulue pour statuer sur la demande d'accréditation présentée par le syndicat - La demande est agréée.

Unité de négociation - Habileté à négocier - Communauté d'intérêt - Le Conseil juge qu'une unité comprenant les employés d'entretien et de bureau travaillant à l'aéroport est habile à négocier collectivement - Le Conseil juge également qu'il existe une communauté d'intérêts évidente entre les employés d'entretien et de bureau qui travaillent exclusivement à l'aéroport, qui sont régis par les mêmes conditions d'emploi et qui sont assujettis aux mêmes normes et exigences réglementaires régissant l'exploitation d'un aéroport - Par conséquent, le poste de commis doit être inclus dans l'unité de négociation - La demande est agréée.

---

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Richard I. Hornung, c.r., Vice-président, siégeant seul, en application du paragraphe 88(3) du *Code canadien du travail*.

# I

[1] Le 16 décembre 1997, le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, section locale 324 (le «syndicat»), a présenté une demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail* (le «Code»), en vue de représenter un groupe de quatre employés de The Town of The Pas (l'«employeur» ou la «municipalité») qui travaillent à l'aéroport The Pas, lac Clearwater (l'«aéroport»), à The Pas, au Manitoba.

[2] L'employeur s'oppose à la demande d'accréditation au motif que le présent Conseil n'a pas la compétence constitutionnelle voulue pour statuer sur la demande puisque la municipalité n'exploite pas une entreprise fédérale aux termes du *Code*. Il soutient, en outre, que l'aéroport en question n'est pas une filiale identifiable faisant partie intégrante d'une entreprise fédérale aux fins de trancher la question de la compétence constitutionnelle.

[3] Subsidiairement, si le Conseil détermine qu'il a la compétence constitutionnelle voulue pour statuer sur la demande d'accréditation, l'employeur s'oppose alors à celle-ci au motif que l'unité de négociation visée n'est

sought is not appropriate, insofar as it includes a clerical position that is not part of a federal work, undertaking or business.

[4] The Canadian Union of Public Employees, Local 745 ("CUPE"), an interested party, also objects to the application on the same grounds as the Employer. The other interested party, the Public Service Alliance of Canada ("PSAC"), has taken no position with respect to this application.

[5] The parties agreed that an oral hearing would not be required and that this Board should determine the matter on the basis of their written submissions and the documents on file. The Board notes, as well, that section 16.1 of the *Code* now provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing.

## II

[6] Prior to April 1, 1997, the Airport was operated by the federal Department of Transport ("Transport Canada"). The Airport is considered to be a "Category 3" Airport, as specified by the Transportation Safety Board. Regularly scheduled commercial flights use this Airport. The four employees in the proposed bargaining unit working at the Airport were then employees of Transport Canada and were governed by the collective agreement between the Treasury Board and PSAC. On February 28, 1997, the federal government, as represented by the Minister of Transport, and the Town entered into an agreement (the "Agreement to Transfer") to transfer the management, operation and maintenance of the Airport from Transport Canada to the Town, effective April 1, 1997. In the Agreement to Transfer, the Town was referred to as the "Airport Operator."

[7] On March 25, 1997, the same parties entered into several additional agreements, which ultimately formed part of the master Agreement to Transfer. Four of these agreements were the Operating Agreement, the Memorandum of Agreement on Employment, the Assignment, Assumption and Indemnity Agreement, and the Contribution Agreement.

[8] By virtue of these agreements, the four employees continue to work at the Airport but became employees of the Town. The Town employees are represented by CUPE and are governed by a collective agreement

pas habile à négocier collectivement vu qu'elle comprend un poste de commis qui ne fait pas partie d'une entreprise fédérale.

[4] Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 745 («SCFP»), une des parties intéressées, s'oppose également à la demande pour le même motif que l'employeur. L'autre partie intéressée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'«AFPC»), n'a pas pris position relativement à la présente demande.

[5] Les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de tenir d'audience et que le présent Conseil peut trancher l'affaire sur la foi de leurs observations écrites et des documents versés au dossier. Le Conseil fait également remarquer que l'article 16.1 du *Code* lui permet maintenant de trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience.

## II

[6] Avant le 1<sup>er</sup> avril 1997, l'aéroport était exploité par le ministère fédéral des Transports («Transports Canada»). Il s'agit d'un aéroport de «catégorie 3» selon le classement du Bureau de la sécurité des transports. Les avions des lignes régulières utilisent cet aéroport. Les quatre employés de l'aéroport visés par la demande étaient, à ce moment-là, des employés de Transports Canada régis par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'AFPC. Le 28 février 1997, le gouvernement fédéral, représenté par le ministre des Transports, et la municipalité ont conclu une entente (l'«accord de cession») en vue de céder à cette dernière l'administration, l'exploitation et l'entretien de l'aéroport en date du 1<sup>er</sup> avril 1997. Dans cet accord, la municipalité est décrite comme l'«exploitant de l'aéroport».

[7] Le 25 mars 1997, les mêmes parties ont conclu plusieurs autres ententes, lesquelles ont finalement été incorporées à l'accord de cession cadre. Quatre de ces ententes étaient l'accord d'exploitation, le protocole d'entente sur l'emploi, l'accord d'affectation, de prise en charge et d'indemnisation, ainsi que l'accord de contribution.

[8] En vertu de ces ententes, les quatre employés continuent de travailler à l'aéroport, mais à titre d'employés de la municipalité. Ils sont représentés par le SCFP et sont régis par une convention collective

between the Town and CUPE. The four employees have been paying union dues to CUPE since the effective date of the transfer of operations on April 1, 1997.

[9] Also by virtue of these Agreements, the land on which the airport is situated was granted to the Town, and the existing leases, licenses and other such arrangements were all assigned to the Town. The Town, as Airport Operator, is now responsible for charging and collecting all landing fees, tenant fees and other user charges. On the other hand, the Minister of Transport retained the regulatory authority and enforcement powers with respect to the standards of safety and security of the aviation industry and the traveling public at airports in Canada. For example, it has retained the right to carry on functions relating to air navigation and air traffic control, civil aviation security and inspection services. The Town is expressly required to manage, operate and maintain the Airport as an aerodrome open to the public and to comply with the terms of the Agreements, the *Aeronautics Act*, R.S.C. 1985, c. A-2, and its Regulations and all other laws and regulations applicable to the management, operation and maintenance of the Airport.

[10] Of the four employees working at the Airport and covered by the proposed bargaining unit, three are airport equipment operators and one is an airport clerk. According to the current job descriptions filed by the Employer, both of those positions have no direct supervisor but report to the economic development officer/airport manager.

[11] The equipment operators' primary function is the inspection and maintenance of the runways and all areas and surfaces of the Airport site, and the constant reporting of runway surface and other conditions to the airmen and Flight Service Station. This involves the operation of various vehicles including plough trucks, snow blowers, sand trucks, loaders and graders throughout the entire Airport site.

[12] All three equipment operators have an air side vehicle operator permit ("AVOP") with a "D" designation, allowing them to operate their equipment anywhere on the "air side" area of the Airport, meaning all areas inside the secure fence, such as the apron,

conclue entre la municipalité et le SCFP. Les quatre employés versent leurs cotisations syndicales au SCFP depuis la cession de l'aéroport à la municipalité le 1<sup>er</sup> avril 1997.

[9] En outre, en vertu de ces ententes, le terrain sur lequel est situé l'aéroport a été remis à la municipalité, et les baux, licences et autres ententes analogues en vigueur lui ont été cédés. La municipalité, à titre d'exploitant de l'aéroport, est maintenant responsable de la facturation et de la perception des redevances d'atterrissage, des loyers et des autres redevances d'usage. Pour sa part, le ministre des Transports a conservé le pouvoir d'établir et de faire appliquer des règlements en ce qui concerne les normes de sécurité du secteur aéronautique et des voyageurs dans les aéroports au Canada. Par exemple, il a conservé le droit d'exécuter les fonctions relatives à la navigation aérienne et au contrôle de la circulation aérienne, à la sûreté de l'aviation civile et aux services d'inspection. La municipalité est expressément tenue d'administrer et d'exploiter l'aéroport et de le maintenir accessible au public ainsi que de respecter les dispositions des ententes, de la *Loi sur l'aéronautique*, S.R.C. 1985, ch. A-2, et son règlement d'application, ainsi que les autres lois et règlements relatifs à l'administration, l'exploitation et l'entretien de l'aéroport.

[10] Parmi les quatre employés qui travaillent à l'aéroport et qui sont visés par l'unité de négociation proposée, il y a trois opérateurs de matériel aéroportuaire et un commis. Selon les descriptions de travail actuelles déposées par l'employeur, les titulaires de ces postes travaillent sans surveillance, mais relèvent de l'agent du développement économique/directeur de l'aéroport.

[11] Les opérateurs s'occupent essentiellement de l'inspection et de l'entretien des pistes d'atterrissage et des autres aires et surfaces de l'aéroport; ils communiquent de façon continue l'état des pistes et autres conditions aux aviateurs et au service de vol. Ils conduisent divers véhicules, notamment des déneigeuses, souffleuses, épandeurs, chargeurs et niveleuses sur tous les terrains de l'aéroport.

[12] Les trois opérateurs possèdent un permis d'exploitation de véhicule côté piste («AVOP») de classe «D», ce qui les autorise à conduire des véhicules n'importe où du «côté des pistes» de l'aéroport, soit partout à l'intérieur du périmètre défini par la clôture



runways, taxiways and all other aircraft maneuvering surfaces. In addition, they all have and are required to have and maintain a restricted radiotelephone operator's certificate, which allows them to keep in constant contact and communication with air side traffic control and the Flight Service Station.

[13] The airport clerk is generally responsible for providing personnel, financial and administrative services for the Airport, maintaining and administering financial control systems and implementing and maintaining the site leases, licences and contracts on the Airport site. She is also required to have an AVOP-D permit and restricted radiotelephone operator's certificate, as her duties include escorting vehicles air side, including onto the runways, as necessary.

[14] According to the uncontested evidence, all four employees have been assigned to work exclusively at the Airport and are currently performing essentially the same duties and functions as they performed prior to the transfer. Since the transfer, these employees have not worked elsewhere or performed other general duties of other Town employees, nor have other Town employees filled in to perform the duties of these employees at the Airport.

### III

[15] The Board's jurisdiction over the labour relations of a federal work, undertaking or business is set out in section 4 of the *Code*:

4. This Part applies in respect of employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, in respect of the employers of all such employees in their relations with those employees and in respect of trade unions and employers' organizations composed of those employees or employers

[16] The relevant definition of "federal work, undertaking or business" is found in section 2 of the *Code* and reads as follows:

2. In this Act,

"federal work, undertaking or business" means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including, without restricting the generality of the foregoing,

de sécurité telles l'aire de trafic, les pistes d'atterrissage, les voies de circulation et toutes les autres surfaces de manœuvre des avions. En outre, ils détiennent et doivent détenir un certificat restreint de radiotéléphoniste qu'ils doivent tenir à jour et qui les autorise à rester en communication avec les contrôleurs du trafic du côté des pistes et le service de vol.

[13] Le commis est généralement responsable des services du personnel ainsi que des services financiers et administratifs de l'aéroport, c'est-à-dire tenir et administrer les systèmes de contrôle financier ainsi que les baux, les licences et les contrats de l'aéroport. Le commis doit aussi détenir un AVOP-D et un certificat restreint de radiotéléphoniste vu que ses tâches l'amènent à escorter des véhicules du côté des pistes, y compris sur les pistes d'atterrissage, au besoin.

[14] Selon la preuve non contredite, les quatre employés travaillent exclusivement à l'aéroport et exécutent essentiellement les tâches et fonctions qu'ils exécutaient avant la cession. Depuis, ils n'ont ni travaillé ailleurs ni exécuté d'autres fonctions générales d'autres employés de la municipalité ni été remplacés par d'autres employés de la municipalité pour exécuter leurs tâches à l'aéroport.

### III

[15] La compétence du Conseil concernant les relations de travail d'une entreprise fédérale est énoncée à l'article 4 du *Code*:

4. La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci.

[16] La définition pertinente d'«entreprise fédérale» se trouve à l'article 2 du *Code* et est libellée ainsi:

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«entreprises fédérales» Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment:

...

(e) aerodromes, aircraft or a line of air transportation, ...

[17] It is well established that aeronautics falls within Parliament's jurisdiction by virtue of its peace, order and good government power (section 91 of the *Constitution Act, 1867*; *Reference re Aeronautics in Canada*, [1932] A.C. 54; and *Johannesson v. The Rural Municipality of West St. Paul*, [1952] 1 S.C.R. 292). Accordingly, aerodromes or airports generally, and The Pas Airport in particular, are core federal undertakings falling within federal jurisdiction. On the other hand, the performance of general maintenance duties, such as operating snow removal and other maintenance vehicles, as well as the performance of general clerical, administrative and financial duties and services, are as a general rule activities that fall within provincial rather than federal jurisdiction, as do the rest of the Town's general maintenance operations.

[18] Therefore, the issues to be determined by this Board are the following: (1) whether the employees concerned here are "employees who are employed on or in connection with" the Airport, a core federal undertaking engaged in aeronautics; and (2) whether the operation of the Airport by the Town is an identifiable subsidiary operation that is severable from the rest of the Town's operations.

**(1) Employment "on or in connection with" a Federal Undertaking**

[19] In order to determine the first question, the Board must review the essential nature of the work done by the employees in question to assess whether or not they are engaged in work that is "vital, essential, necessarily incidental, intimate or integral to aeronautics" (*Wardair Canada (1975) Ltd.* (1978), 32 di 248; and [1979] 1 Can LRBR 49 (CLRB no. 155); and *Arrow Transfer Company Ltd.*, [1974] 1 Can LRBR 29 (B.C.)). The Board must ask itself whether it is necessary that the scope of the federal government's legislative authority extend to regulate the work in question in order to regulate the field of aeronautics, aerodromes and lines of transportation.

[20] There is no absolute or definitive definition of these terms and concepts and there is no clear-cut test to be applied. It is therefore useful for the Board to review previous decisions that have considered similar fact situations and determined these types of issues. For

e) les aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien...

[17] Il est bien établi que l'aéronautique relève de la compétence du Parlement en vertu de son pouvoir de faire des lois pour la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada (article 91 de la *Loi constitutionnelle, 1867*; *Reference re Aeronautics in Canada*, [1932] A.C. 54; et *Johannesson v. The Rural Municipality of West St. Paul*, [1952] 1 R.C.S. 292). Par conséquent, les aéroports en général, et l'aéroport The Pas en particulier, sont des entreprises fédérales relevant de la compétence fédérale. Par ailleurs, l'exécution de tâches d'entretien général telles que la conduite des déneigeuses et d'autres véhicules d'entretien, ainsi que l'exécution de tâches et la prestation de services administratifs et financiers courants, relèvent de façon générale de la compétence provinciale plutôt que fédérale, comme le reste des activités d'entretien général de la municipalité.

[18] Par conséquent, le Conseil doit trancher les questions suivantes: (1) les employés visés sont-ils des «employés dans le cadre» de l'aéroport, une entreprise fédérale oeuvrant dans le secteur de l'aéronautique; et (2) l'aéroport exploité par la municipalité constitue-t-il une filiale identifiable et dissociable du reste des activités de la municipalité?

**(1) Employés «dans le cadre» d'une entreprise fédérale**

[19] Afin de trancher la première question, le Conseil doit examiner la nature essentielle du travail effectué par les employés en cause en vue de déterminer s'ils oeuvrent dans un secteur vital, essentiel, nécessairement accessoire, intrinsèque ou intégré de l'aéronautique (*Wardair Canada (1975) Ltd.* (1978), 32 di 248; et [1979] 1 Can LRBR 49 (CCRT n° 155); et *Arrow Transfer Company Limited*, [1974] 1 Can LRBR 29 (C.-B.)). Le Conseil doit se demander s'il est indispensable que le pouvoir législatif du gouvernement fédéral s'étende au travail en question pour réglementer l'aéronautique, les aéroports et les lignes de transport aérien.

[20] Il n'existe pas de définition absolue ou définitive de ces termes et notions pas plus qu'il n'existe de critère précis à appliquer. Il est donc utile de revoir les décisions antérieures où le Conseil a examiné des circonstances semblables et a tranché le même genre de

example, it has previously been determined that employees engaged in refueling, maintenance and avionics, ground handling, baggage handling and customer service functions came under federal jurisdiction (*Butler Aviation of Canada Limited v. International Association of Machinists and Aerospace Workers*, [1975] F.C. 590), as did those employees engaged in the operation of aircraft service maintenance, inspection, modification, repair, overhaul and aircraft certification and parts as airworthy (*Re Field Aviation Co. Ltd. and International Association of Machinists & Aerospace Workers Local Lodge 1579* (1974), 45 D.L.R. (3d) 751 (Alta. S.C.)), because such activities were found to be an integral part of or necessarily incidental to the core activity of aerodromes, aircraft and lines of air transportation. This Board also held that Emergency Response Services provided by the Airport Division of Saskatoon's Fire Department were services that formed an integral part of Parliament's jurisdiction over aeronautics (*City of Saskatoon* (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRBR no. 1217)).

[21] However, activities such as an airline bus service, porter services and a catering operation were found to be too remote from the federal government's authority over aeronautics. While they may have been useful services for the convenience of passengers, they were not found to be an integral part of the airport and/or airline transportation (*Re Colonial Coach Lines Ltd. et al. and Ontario Highway Transport Board et al.*, [1967] 2 O.R. 25 (H.C.J.); *Murray Hill Limousine Service Limited v. Batson et autres*, [1965] B.R. 778 (Qué.); *Allcap Baggage Services Inc.* (1990), 79 di 181; and 7 CLRBR (2d) 274 (CLRBR no. 778); and *Baron W. Lewers* (1982), 48 di 83; and 82 CLLC 16,179 (CLRBR no. 372)).

[22] With respect to the nature of the work of the employees in question in the instant case, the matter was previously considered by the British Columbia Supreme Court in *Re City of Kelowna and Canadian Union of Public Employees Local no. 338* (1974), 42 D.L.R.(3d) 754. In that case, the Court was clearly of the view that the operation of the Kelowna Airport was a federal undertaking and that the employees in question there, who were engaged in the maintenance of the airport, and particularly the maintenance of the

questions. Par exemple, il a déjà été déterminé que les employés qui s'occupent de l'avitaillement en carburant, de l'entretien et de l'avionique, de la manutention au sol, de la manutention des bagages et du service à la clientèle relèvent de la compétence fédérale (*Butler Aviation of Canada Limited c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, [1975] C.F. 590), comme c'est le cas des employés qui s'occupent de l'entretien, de l'inspection, de la modification, de la réparation, de la révision ainsi que de la certification d'avions et de pièces en application des normes de navigabilité (*Re Field Aviation Co. Ltd. and International Association of Machinists & Aerospace Workers Local Lodge 1579* (1974), 45 D.L.R. (3d) 751 (C.S. Alb.), parce qu'il a été statué que ces activités faisaient partie intégrante de l'activité principale des aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien ou y étaient nécessairement accessoires. Le présent Conseil a également conclu que les services d'intervention d'urgence assurés par la Division de l'aéroport du Service des incendies de Saskatoon faisaient partie intégrante de la compétence du Parlement en matière d'aéronautique (*Ville de Saskatoon* (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)).

[21] Toutefois, il a été statué que des activités comme l'exploitation d'un service de navette d'autobus, de bagagiste et de traiteur étaient trop éloignées de la compétence fédérale en matière d'aéronautique. Il s'agit certainement de services utiles aux passagers, mais qui ne font pas partie intégrante d'un aéroport et(ou) d'une ligne de transport aérien (*Re Colonial Coach Lines Ltd. et al. and Ontario Highway Transport Board et al.*, [1967] 2 O.R. 25 (H.C.J.); *Murray Hill Limousine Service Limited v. Batson et autres*, [1965] B.R. 778 (Qué.); *Allcap Baggage Services Inc.* (1990), 79 di 181; et 7 CLRBR (2d) 274 (CCRT n° 778); et *Baron W. Lewers* (1982), 48 di 83; et 82 CLLC 16,179 (CCRT n° 372)).

[22] En ce qui concerne la nature du travail des employés en cause en l'espèce, la question a été examinée par la cour suprême de la Colombie-Britannique dans *Re City of Kelowna and Canadian Union of Public Employees Local No. 338* (1974), 42 D.L.R.(3d) 754. Dans cette affaire, la cour a clairement indiqué que l'aéroport de Kelowna était une entreprise fédérale et que les employés en cause, qui s'occupaient de l'entretien de l'aéroport, plus particulièrement des pistes d'atterrissage, étaient des



runways, were employees engaged in functions that were essential to the safe and proper operation of the airport and, therefore, integral to its operation. The Court also found that the administrative work performed by the secretarial assistant to the airport manager was also an essential part of the operation of the airport and thus an integral part of the federal undertaking.

[23] The facts of the instant case are very similar to those of *City of Kelowna, supra*. As in that case, the primary function and essential purpose of the services performed by the equipment operators is the maintenance of the Airport site and, in particular, the maintenance of the runways. These operators are required to inspect and report, on a continuous basis, the conditions of the runways and to take all steps to ensure that the runways and all surface areas are in a safe and proper condition for the maneuvering of aircraft. It is difficult to see how aircraft could take off and land on a continuous and ongoing basis and thus how the Airport could function effectively or safely without the proper maintenance and inspection of the conditions of its runways and other surfaces. The Airport is thus dependent upon the services of these employees. This Board agrees that these functions are vital and essential to the safe and effective operation of the Airport and form an integral part of the operation of the Airport.

[24] The airport clerk's primary function is also integrally related to the operation of the Airport. All duties are performed exclusively in connection with the Airport. The books and records kept are for the Airport operation and relate to the on-site licences, leases and contracts. The terms of the Contribution Agreement require that contributions made by Transport Canada to the Town, as Airport Operator, on an annual basis, be kept in a separate account, and dedicated solely for the purpose of the Airport management, operation and maintenance. The terms also require that separate ledger accounts be kept for all Airport revenues and expenses. Separate accounting records must also be kept and in accordance with any budgetary and financial control procedures as may be issued by the Minister of Transport. Further, the clerical and administrative duties are carried out for the efficient and effective running of the Airport and its staff.

employés qui exécutaient des fonctions essentielles à l'exploitation sécuritaire et efficace de l'aéroport et qui en faisaient donc partie intégrante. La cour a en outre statué que les tâches administratives exécutées par la secrétaire adjointe du directeur de l'aéroport faisaient également partie intégrante de l'exploitation de l'aéroport et, partant, de l'entreprise fédérale.

[23] Les faits en l'espèce ressemblent énormément à ceux de *City of Kelowna*, précité. De même que dans cette affaire, les services rendus par les opérateurs se rapportent essentiellement à l'entretien de l'aéroport et, plus particulièrement, des pistes d'atterrissage. Ces opérateurs doivent inspecter les pistes d'atterrissage et autres surfaces, faire part de leurs constatations de façon continue et prendre toutes les mesures nécessaires pour les conserver en bon état et les rendre sécuritaires pour les manœuvres des avions. Il est difficile de voir comment un avion pourrait décoller et atterrir sans arrêt et, partant, comment l'aéroport pourrait fonctionner de façon efficace et sécuritaire si les pistes d'atterrissage et autres surfaces n'étaient pas bien entretenues et inspectées. L'aéroport dépend donc des services de ces employés. Le présent Conseil convient que ces fonctions sont vitales et essentielles à l'exploitation sécuritaire et efficace de l'aéroport et qu'elles en font partie intégrante.

[24] La fonction essentielle de commis fait également partie intégrante de l'exploitation de l'aéroport. Toutes les tâches sont exécutées exclusivement pour répondre aux besoins de l'aéroport. La tenue des livres et des registres est liée à l'exploitation de l'aéroport et concerne les licences, baux et contrats. Les dispositions de l'accord de contribution précisent que les contributions annuelles faites par Transports Canada à la municipalité, à titre d'exploitant de l'aéroport, doivent être gardées dans un compte distinct et servir exclusivement à l'administration, à l'exploitation et à l'entretien de l'aéroport. Elles précisent en outre que toutes les recettes et les dépenses de l'aéroport doivent être consignées dans des comptes distincts du grand livre. Il doit également y avoir une comptabilité distincte en conformité avec les procédures de contrôle budgétaire et financier que peut imposer le ministre des Transports. En outre, les tâches administratives doivent être exécutées pour assurer la gestion efficace et efficiente de l'aéroport et de son personnel.

[25] Accordingly, based on the material before us, and in light of the above, the Board finds that the nature of the work performed by the Town employees at the Airport are services that are vital and essential to the safe and effective operation of The Pas Airport, a core federal undertaking. Therefore, the employees are "employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business," and fall within the exclusive jurisdiction of the *Canada Labour Code*.

## (2) Severable Subsidiary Operation

[26] With respect to the second question, the employer contends that the activities at the Airport are sufficiently integrated with those of the rest of the Town's operations so as to be part of a single indivisible undertaking.

[27] It is the Board's view, however, that the operation of the Airport is a severable part of the Town's general enterprises, and constitutes an identifiable subsidiary operation for purposes of constitutional determination.

[28] It cannot be disputed that, prior to April 1, 1997, the Airport was managed and operated by Transport Canada as a federal undertaking. By virtue of the Transfer Agreement, and its various related agreements, the function of operating and managing the Airport was transferred to the Town. The Town nevertheless continued to operate the Airport as before, utilizing the same specially trained employees to exclusively perform essentially the same functions and duties they had previously performed at the Airport.

[29] Furthermore, airport maintenance is a specialized and highly regulated field. Employees must be specially trained, qualified and proficient in carrying out and maintaining the specific operating procedures, standards and regulations that govern that particular function. The employees in question were and are trained and qualified to perform these specialized functions while none of the other Town employees were or are so trained. The primary and essential nature of the work performed by the equipment operators is the maintenance of the Airport site including, and in particular, the condition of runways. All of these functions are different from the general nature of the rest of the Town's maintenance operations and are carried out separate and apart from them.

[25] Par conséquent, sur la foi des documents qui nous ont été présentés, et compte tenu de ce qui précède, le Conseil conclut que la nature du travail effectué par les employés de la municipalité à l'aéroport sont des services vitaux et essentiels à l'exploitation sécuritaire et efficace de l'aéroport The Pas, une entreprise fédérale. Par conséquent, les employés sont des «employés dans le cadre d'une entreprise fédérale» et relèvent de la compétence exclusive du *Code canadien du travail*.

## (2) Filiale dissociable

[26] Au sujet de la deuxième question, l'employeur prétend que les activités de l'aéroport sont suffisamment intégrées au reste des activités de la municipalité de sorte qu'elles font partie d'une entreprise unique et indivisible.

[27] Le Conseil estime toutefois que les opérations de l'aéroport constituent une partie dissociable des activités générales de la municipalité et une filiale identifiable aux fins de trancher la question de la compétence constitutionnelle.

[28] Il est incontestable que, avant le 1<sup>er</sup> avril 1997, l'aéroport était administré et exploité par Transports Canada à titre d'entreprise fédérale. En vertu de l'accord de cession et des diverses ententes connexes, l'exploitation et l'administration de l'aéroport ont été cédées à la municipalité. Celle-ci a néanmoins continué d'exploiter l'aéroport comme auparavant, d'employer les personnes expressément formées pour exécuter essentiellement les tâches et fonctions qu'elles exécutaient auparavant à l'aéroport.

[29] En outre, l'entretien de l'aéroport est un domaine spécialisé et hautement réglementé. Les employés doivent avoir reçu une formation spéciale et être qualifiés et compétents pour appliquer les procédures, normes et règles d'exploitation régissant cette fonction particulière. Les employés en cause ont reçu la formation requise et possèdent les compétences nécessaires pour exécuter ces fonctions spécialisées, ce qui n'est pas le cas des autres employés de la municipalité. La nature essentielle des tâches exécutées par les opérateurs est l'entretien de l'aéroport, plus particulièrement des pistes d'atterrissage. Toutes ces fonctions sont distinctes des autres activités générales d'entretien de la municipalité, et elles sont exécutées à part de celles-ci.

[30] The duties and responsibilities of the airport clerk also relate exclusively to the Airport. While some duties may be similar to other clerical duties, they are all performed in connection with the operation and functioning of the Airport itself and with the regulation and maintenance of the site leases and licences and other financial records related to the running of the Airport and its staff. These duties are not integrated with other clerical or administrative duties of other Town employees but are unique to the Airport operation. In addition, the incumbent employee is also required to escort vehicles air side and communicate with Flight Services and must hold the requisite specialized permits and certificates to allow her to do so.

[31] This analysis is similar to that reviewed and applied by the Board in *Canada Post Corporation and Shoppers Drug Mart Limited* (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; and 87 CLLC 16,049 (CLRB no. 649), upheld in *Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-762-87, January 28, 1988 (F.C.A.), where it was determined that a postal service outlet located in a Shoppers Drugmart retail store (operated by one of its "associate operators" Sheldon Manly) and serviced by the Shoppers/Manly drugstore employees constituted a federal undertaking, the labour relations of which were governed by the *Code*. The Board in that case held that the underlying principle of the franchise agreement entered into by the parties whereby the postal operation transferred from Canada Post to Shoppers/Manly made the postal services offered by the drugstore an independent operation; the Board also found that the postal services provided were integrally related to the Canada Post network, a federal undertaking.

[32] The same principles and analysis apply in the instant case. The intent and effect of the Transfer Agreement was to transfer the existing operation of the Airport to a new employer that was to become and did become the "Airport Operator." In doing so, the Town did not take on additional duties that it customarily performed in the past, but rather brand new duties associated with operating an airport.

[30] Les tâches et responsabilités du commis sont également exclusivement liées à l'aéroport. Bien qu'elles puissent présenter certaines similitudes avec d'autres tâches administratives, elles sont toutes exécutées aux fins de l'exploitation et de l'entretien de l'aéroport et de l'administration et de la tenue des baux et des permis ainsi que des autres registres financiers nécessaires à la gestion de l'aéroport et de son personnel. Ces tâches ne sont pas intégrées aux autres tâches administratives des autres employés de la municipalité; elles sont propres à l'exploitation de l'aéroport. En outre, le titulaire doit également escorter des véhicules du côté des pistes et communiquer avec le service de vol, ce pour quoi il doit posséder les permis et certificats spécialisés nécessaires.

[31] Cette analyse est analogue à celle à laquelle le Conseil a procédé dans *Société canadienne des postes et Shoppers Drug Mart Limited* (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; et 87 CLLC 16,049 (CCRT n° 649), confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Société canadienne des postes c. Syndicat des postiers du Canada et autre*, jugement prononcé à l'audience, n° A-762-87, 28 janvier 1988, où il a conclu qu'un comptoir postal situé dans un magasin de vente au détail Shoppers Drugmart (exploité par un des «exploitants associés», Sheldon Manly) et administré par les employés de la pharmacie Shoppers et(ou) Manly constituait une entreprise fédérale dont les relations de travail étaient régies par le *Code*. Dans cette affaire, le Conseil a statué que le principe qui sous-tendait le contrat de franchise entre les parties aux termes duquel la Société canadienne des postes cédait l'exploitation du comptoir postal à Shoppers/Manly faisait des services postaux offerts par la pharmacie une entreprise indépendante; le Conseil a aussi conclu que les services postaux fournis étaient intégralement liés au réseau de la Société canadienne des postes, une entreprise fédérale.

[32] Les mêmes principes et la même analyse valent en l'espèce. L'objet de l'accord de cession était de céder l'exploitation de l'aéroport à un nouvel employeur, la municipalité, qui allait devenir et qui est devenu l'«exploitant de l'aéroport». Ce faisant, la municipalité ne se trouvait pas à assumer des tâches additionnelles qu'elle exécutait habituellement par le passé, mais plutôt des tâches complètement nouvelles liées à l'exploitation d'un aéroport.



[33] The practical effect of the Transfer Agreement was simply to contract out the existing Airport operations to a new employer, namely the Town. No evidence was provided to show that any significant changes were made by the Town to the nature of the work performed by those employees in such a way as to integrate the Airport operations into the other Town maintenance activities and its usual day-to-day operations. In fact, the evidence indicates the opposite. There was no interchange of employees, no training of other employees, no interchange of equipment or assets or other aspects of integration between the airport and the Town's other operations.

[34] Accordingly, based on the material before us, the Board concludes that the Airport operations carried out by these employees constitute an identifiable subsidiary operation for the purpose of constitutional determination in this case.

[35] The evidence, examined in light of the applicable constitutional principles, as enunciated in *Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115; *Northern Telecom Canada Limited et al. v. Communication Workers of Canada et al.*, [1983] 1 S.C.R. 733; and *United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112, leads the Board to conclude that the Airport operations of the Town are severable from its general operations and form an integral part of Parliament's jurisdiction over aeronautics and "aerodromes, aircraft or a line of transportation." The Board's conclusion in this case is supported by the principles and rationale outlined by this Board in *City of Saskatoon*, *supra*.

#### IV

[36] Having decided that it has the constitutional jurisdiction to entertain this application for certification, the Board has considered whether this application meets the requirements under the *Code*

[37] The Town objected to the proposed bargaining unit on the basis that it should not include the clerical position of airport clerk, as such duties are not vital or essential to the operation of the Airport and thus not part of a federal work, undertaking or business. It

[33] Dans les faits, l'accord de cession a simplement eu comme conséquence de céder l'exploitation de l'aéroport à un nouvel employeur, soit la municipalité. Aucun élément de preuve n'a été produit indiquant que des modifications importantes avaient été apportées par la municipalité à la nature du travail exécuté par les employés de façon à intégrer les activités de l'aéroport aux autres activités d'entretien de la municipalité et aux activités quotidiennes courantes. En fait, la preuve indique le contraire. Il n'y a eu ni échange d'employés ni formation d'autres employés ni échange de matériel ou biens ni quelque intégration que ce soit entre l'aéroport et le reste des activités de la municipalité.

[34] Par conséquent, sur la foi des documents qui lui ont été présentés, le Conseil conclut que les activités exécutées par les employés en question à l'aéroport constituaient des activités d'une filiale identifiable aux fins de trancher la question de compétence constitutionnelle en l'espèce.

[35] La preuve, examinée à la lumière des principes constitutionnels applicables énoncés dans *Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115; *Northern Telecom Canada Limitée et autre c. Syndicat des travailleurs en communication du Canada et autre*, [1983] 1 R.C.S. 733; et *Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112, amène le Conseil à conclure que les opérations de l'aéroport par la municipalité sont dissociables des activités générales de celle-ci et que l'aéroport fait partie intégrante de la compétence du Parlement en matière d'aéronautique relativement aux «aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien». La conclusion du Conseil en l'espèce s'appuie sur les principes et motifs exposés par le présent Conseil dans *l'ille de Saskatoon*, précitée.

#### IV

[36] Ayant conclu qu'il avait la compétence constitutionnelle voulue pour statuer sur la présente demande d'accréditation, le Conseil s'est penché sur la question de savoir si ladite demande satisfaisait aux exigences du *Code*.

[37] La municipalité s'est opposée à l'unité de négociation proposée au motif que celle-ci ne devrait pas inclure le poste de commis parce que ses tâches ne sont ni vitales ni essentielles à l'exploitation de l'aéroport et ne font donc pas partie d'une entreprise

further argued that there is no community of interest between the maintenance and clerical positions contained in the proposed unit. Finally, the Town argued that to allow this application would fragment the existing unit, contrary to the Board's policy against "carving out."

[38] The Board finds that the services provided by the airport employees, including those of the airport clerk, are essential and integral to the proper functioning of the Airport, for the reasons outlined above. The Board also finds that there is a clear community of interest between the employees who work together exclusively at the Airport, are governed by the same working conditions, and are subject to the same regulatory standards and requirements that govern the operation of an airport. As such, the Board agrees with the conclusions of MacFarlane, J., in *Re City of Kelowna*, *supra*, where he stated:

Although these four employees are paid by and under the general control of the city they work full time at the Kelowna Airport under the supervision of the airport manager and do not perform any of the work required by the city of its other employees in other activities and functions of the City of Kelowna. As a result they have a different community of interest than other municipal employees. Their work is as airport employees, not as municipal employees. In my opinion, it is vital to the orderly (and hopefully uninterrupted) operation of an airport that labour management relations affecting all employees who work thereupon or in connection therewith be governed by the same jurisdiction

(page 758)

[39] Accordingly, the Board finds that there is sufficient community of interest among the positions in the unit sought and that the airport clerk position should be included in the bargaining unit.

[40] The IWA - Canada has established its status as a trade union pursuant to section 3 of the *Code*, and it has the level of representation required by the *Code* to be certified as the bargaining agent for the following bargaining unit:

All employees employed by the Town of The Pas employed at The Pas Airport, Clearwater Lake, except foreman, those above the rank of foreman and those excluded by the Code

fédérale. Elle a soutenu, en outre, qu'il n'existait pas de communauté d'intérêts entre les titulaires des postes d'entretien et le commis compris dans l'unité proposée. Enfin, la municipalité a prétendu qu'en accueillant la présente demande le Conseil fragmenterait l'unité existante, ce qui serait contraire à sa politique d'empêcher le «morcellement».

[38] Le Conseil conclut que les services fournis par les employés de l'aéroport, dont le commis, sont essentiels au bon fonctionnement de l'aéroport dont ils font partie intégrante pour les motifs exposés ci-dessus. Il conclut, en outre, qu'il existe une communauté d'intérêts évidente entre les employés qui travaillent ensemble exclusivement à l'aéroport, qui sont régis par les mêmes conditions de travail et qui sont assujettis aux mêmes normes et exigences réglementaires régissant l'exploitation d'un aéroport. Par conséquent, le Conseil souscrit aux conclusions du juge MacFarlane dans *Re City of Kelowna*, précité, lorsque ce dernier déclarait:

... Bien que ces quatre employés soient rémunérés par la municipalité dont ils relèvent de façon générale, ils travaillent à temps plein à l'aéroport de Kelowna sous la supervision du directeur de l'aéroport et n'exécutent aucune des activités et fonctions des autres employés de la municipalité de Kelowna. Par conséquent, ils ont une communauté d'intérêts distincte de celles des autres fonctionnaires municipaux. Ils accomplissent leur travail à titre d'employés de l'aéroport et non pas à titre de fonctionnaires municipaux. À mon avis, il est indispensable à l'exploitation efficace (et, espérons-le, ininterrompue) d'un aéroport que les relations de travail touchant tous les employés qui y travaillent soient assujetties à la même compétence.

(page 758; traduction)

[39] Le Conseil conclut donc qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante entre les titulaires des postes de l'unité visée et que le poste de commis doit être inclus dans cette unité.

[40] Le syndicat a démontré qu'il était un syndicat aux termes de l'article 3 du *Code*, et qu'il a obtenu le niveau de représentation requis par le *Code* pour être accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité suivante:

Tous les employés travaillant pour The Town of The Pas, à l'aéroport The Pas, lac Clearwater, à l'exclusion du contremaître, de ceux de rang supérieur à contremaître, et de ceux qui, d'après le Code, sont exclus.

## CASES CITED

*Allcap Baggage Services Inc.* (1990), 79 di 181; and 7 CLRBR (2d) 274 (CLRB no. 778)

*Arrow Transfer Company Limited*, [1974] 1 Can LRBR 29 (B.C.)

*Baron W. Lewers* (1982), 48 di 83; and 82 CLLC 16,179 (CLRB no. 372)

*Butler Aviation of Canada Limited v. International Association of Machinists and Aerospace Workers*, [1975] F.C. 590

*Canada Post Corporation v. Canadian Union of Postal Workers et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-762-87, January 28, 1988 (F.C.A.)

*Canada Post Corporation and Shoppers Drug Mart Limited* (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; and 87 CLLC 16,049 (CLRB no. 649)

*City of Saskatoon* (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217)

*City of Kelowna (Re) and Canadian Union of Public Employees Local No. 338* (1974), 42 D.L.R. (3d) 754 (S.C. B.C.)

*Colonial Coach Lines Ltd. et al. (Re) and Ontario Highway Transport Board et al.*, [1967] 2 O.R. 25 (H.C.J.)

*Field Aviation Co. Ltd. (Re) and International Association of Machinists & Aerospace Workers Local Lodge 1579* (1974), 45 D.L.R. (3d) 751 (Alta. S.C.)

*Johannesson v. The Rural Municipality of West St. Paul*, [1952] 1 S.C.R. 292

*Murray Hill Limousine Service Limited v. Batson et autres*, [1965] B.R. 778 (Que.)

*Northern Telecom Canada Limited et al v Communication Workers of Canada et al.*, [1983] 1 S.C.R. 733

*Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115

*Reference re Aeronautics in Canada*, [1932] A.C. 54

*United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112

*Wardair Canada (1975) Ltd.* (1978), 32 di 248; and [1979] 1 Can LRBR 49 (CLRB no. 155)

## AFFAIRES CITÉES

*Allcap Baggage Services Inc.* (1990), 79 di 181; et 7 CLRBR (2d) 274 (CCRT n° 778)

*Arrow Transfer Company Limited*, [1974] 1 Can LRBR 29 (C.-B.)

*Baron W. Lewers* (1982), 48 di 83; et 82 CLLC 16,179 (CCRT n° 372)

*Butler Aviation of Canada Limited c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, [1975] C.F. 590

*City of Kelowna and Canadian Union of Public Employees Local No. 338 (Re)* (1974), 42 D.L.R. (3d) 754 (C.S. C.-B.)

*Colonial Coach Lines Ltd. et al. (Re) and Ontario Highway Transport Board et al.*, [1967] 2 O.R. 25 (H.C.J.)

*Field Aviation Co. Ltd. (Re) and International Association of Machinists & Aerospace Workers Local Lodge 1579* (1974), 45 D.L.R. (3d) 751 (C.S. Alb.)

*Johannesson v. The Rural Municipality of West St. Paul*, [1952] 1 R.C.S. 292

*Murray Hill Limousine Service Limited v. Batson et autres*, [1965] B.R. 778 (Qué.)

*Northern Telecom Canada Limitée et autre c. Syndicat des travailleurs en communication du Canada et autre*, [1983] 1 R.C.S. 733

*Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115

*Reference re Aeronautics in Canada*, [1932] A.C. 54

*Société canadienne des postes c. Syndicat des postiers du Canada et autre*, jugement prononcé à l'audience, n° A-762-87, 28 janvier 1988 (C.A.F.)

*Société canadienne des postes et Shoppers Drug Mart Limited* (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; et 87 CLLC 16,049 (CCRT n° 649)

*Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112

*Ville de Saskatoon* (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)

*Wardair Canada (1975) Ltd.* (1978), 32 di 248; et [1979] 1 Can LRBR 49 (CCRT n° 155)



**STATUTES CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 2; 3; 4; 16.1; 24

*Consitution Act, 1867*

**LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 2; 3; 4; 16.1; 24

*Loi consitutionnelle, 1867*

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

**International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 505, per Daniel Cook,**  
*applicant,*  
*and*  
**British Columbia Maritime Employers' Association,**  
*per Canadian Stevedoring Company Limited,*  
*respondent,*  
*and*  
**Alan M<sup>c</sup>Sween,**  
*safety officer.*

*CITED AS:* Daniel Cook .

Board File: 20223-C

Décision n° 15  
 May 14, 1999

Referral of a safety officer's decision pursuant to section 129(5) of the *Canada Labour Code, Part II.*

Referral of a safety officer's decision - Safety - Longshoremen refused to load pulp onto a ship, thereby exercising their right to refuse unsafe work, because safety nets (savealls) were not rigged between the ship and the wharf in way of the work area - The Board confirms the safety officer's decision that there was no danger within the meaning of the *Code* - In essence, the danger complained of is the unpredictability of the work and the human frailties - These dangers are inherent in the work itself and constitute a normal condition of the very dangerous work - In spite of the Board's finding, it expresses its concerns about the wisdom of not using such a safety device if their use and set up does not interfere with the loading or departure of the ships.

The Board was composed of Mr. Gordon Hamilton, Vice-Chairperson. A hearing was held on May 3-4, 1999, at Prince Rupert, British Columbia.

## Motifs de décision

**Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 505, au nom de Daniel Cook,**  
*requérant,*  
*et*  
**British Columbia Maritime Employers Association,**  
*au nom de Canadian Stevedoring Company Limited,*  
*intimée,*  
*et*  
**Alan M<sup>c</sup>Sween,**  
*agent de sécurité.*

*CITÉ:* Daniel Cook

Dossier du Conseil: 20223-C

Décision n° 15  
 le 14 mai 1999

Renvoi d'une décision d'agent de sécurité aux termes du paragraphe 129(5) du *Code canadien du travail, Partie II.*

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité - Sécurité - Des débardeurs ont refusé de charger de la pulpe sur un navire, exerçant ainsi leur droit de refuser d'effectuer du travail dangereux, pour le motif qu'il n'y avait plus de filets de protection entre le navire et le quai dans l'aire de travail - Le Conseil a confirmé la décision de l'agent de sécurité selon laquelle il n'y avait pas de danger au sens où l'entend le *Code* - Essentiellement, le danger dont il est question dans la présente plainte est l'imprévisibilité du travail et l'erreur humaine - Ces dangers sont inhérents au travail de débarquement et constituent une condition normale d'un travail très dangereux - Quoi qu'il en soit, le Conseil se soucie de la sagesse de la décision de l'employeur de ne pas utiliser de filets de protection si leur installation ne retarde pas le chargement ou le départ des navires.

Le Conseil était composé de M<sup>r</sup> Gordon Hamilton, Vice-président. Une audience a eu lieu les 3 et 4 mai 1999 à Prince Rupert (C.-B.).

### Appearances

Mr. Glen Edwards, Business Agent, Local 505, and Mr. Dan D'Eon, Safety Representative, Local 505, for the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 505;  
Ms. L. Dianne Richards, Manager - Labour Relations, for the British Columbia Maritime Employers Association;  
Messrs. Chris Hanson and Brian Denton, for the Canadian Stevedoring Company Limited; and  
Mr. Alan McSween, Manager, Marine Safety, Prince Rupert District.

### Nature of Application

[1] This is an application pursuant to sections 129(5) and 130(1) of the *Canada Labour Code* requesting a review of a decision of a safety officer concerning a refusal to do "dangerous" work pursuant to section 128(1).

[2] The applicant alleges that the loading of pulp onto a vessel on March 10, 1999 without using a "saveall" constitutes a "danger" under the *Code*.

### I. Facts and the Evidence

[3] On March 10, 1999, the vessel, M.V. Star Hosanger, was moored at berth 4 at the Fairview Terminal in Prince Rupert, British Columbia. It was to be loaded with pulp in its lower holds. Canadian Stevedoring Company Limited (hereafter referred to as the "company") was responsible for supervising and providing the manpower for the loading of the vessel. Members of the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 505 (hereafter referred to as the "union"), were hired to load the ship. These workers included slingmen and gantry or crane operators, among other positions.

[4] A "saveall" is a netting that stretches from the dock to the ship, originally designed to "save" cargo that may accidentally drop between the ship and the dock during loading. As its name implies, it has developed into a multiple use device in the minds of dock workers, saving anything and all that may drop between the moored ship and the dock.

[5] Previously, a "saveall" was used when loading pulp onto ships in Prince Rupert. The employer reviewed its

### Ont comparu

M. Glen Edwards, agent syndical, section locale 505, et M. Dan D'Eon, représentant en matière de sécurité, section locale 505, pour la section locale 505 du Syndicat international des débardeurs et magasiniers;  
M<sup>me</sup> L. Dianne Richards, directrice des relations de travail, pour la British Columbia Maritime Employers Association;  
MM. Chris Hanson et Brian Denton, pour Canadian Stevedoring Company Limited;  
M. Alan McSween, directeur de la sécurité maritime, pour le district de Prince Rupert.

### Nature de la demande

[1] Il s'agit en l'espèce d'une demande présentée en vertu des paragraphes 129(5) et 130(1) du *Code canadien du travail* en vue de faire réviser une décision d'un agent de sécurité concernant un refus d'effectuer un travail «dangereux» aux termes du paragraphe 128(1).

[2] Le requérant allègue que le chargement de pulpe dans un navire le 10 mars 1999 sans utiliser de filet de protection constituait un «danger» aux termes du *Code*.

### I. Les faits et la preuve

[3] Le 10 mars 1999, le navire M.V. Star Hosanger était amarré au poste n°4 du terminal Fairview à Prince Rupert (C.-B.). Il devait y avoir chargement de pulpe dans les cales. La responsabilité de Canadian Stevedoring Company Limited (ci-après appelée la «compagnie») consistait à fournir et à superviser la main-d'œuvre pour charger le navire. Des membres de la section locale 505 du Syndicat international des débardeurs et magasiniers (ci-après appelé le «syndicat») ont été embauchés pour charger le navire, notamment des élingueurs et des grutiers.

[4] À l'origine, le filet de protection que l'on étend entre le quai et le navire servait à attraper la marchandise qui se retrouvait accidentellement coincée entre le navire et le quai durant le chargement. Au fil des années, dans l'esprit des débardeurs, ce filet en est venu à servir à attraper tout ce qui tombait entre le navire et le quai.

[5] Auparavant, le filet était utilisé lors du chargement de la pulpe au port de Prince Rupert. L'employeur a



procedures and concluded that "savealls" would not be required if a different loading configuration was used.

[6] Prior to March 10, 1999, discussions concerning plans to load pulp without "savealls" took place between the company and the union. No agreement was reached.

[7] On March 10, 1999, employees refused to load pulp onto the M.V. Star Hosanger, invoking section 128(1) of the *Code* on the grounds that the failure to use a "saveall" constituted a "danger." At approximately 8:00 a.m., the start of the shift, the refusal to work occurred. At approximately 8:15 a.m., Chris Hanson, a superintendent with the company, contacted the Manager, Marine Safety, Prince Rupert District, Alan M<sup>c</sup>Sween, in his role as Labour Canada Safety Officer, about the refusal. It is clear that this refusal was not a surprise to Chris Hanson, as he and Glen Edwards, Business Agent for the union, had discussed the matter previously.

[8] Daniel Cook is a union member, assigned to load the M.V. Star Hosanger on March 10, 1999. It is his complaint that is the subject of this review. His shift started at approximately 8:00 a.m. The union, on behalf of Daniel Cook, raised two complaints, both with the company and with the safety officer, Mr. M<sup>c</sup>Sween.

1. Workers could fall between the wharf and the ship when walking or working between the walkways and the bull-rails. Without a "saveall," a person could fall into the ocean and likely die.

2. Workers could fall between the wharf and the ship when working on the walkways, if the walkways were knocked over or bumped while loading a ship so as to jettison a worker into the ocean.

[9] Alan M<sup>c</sup>Sween went to the terminal in order to investigate the matter immediately after receiving the call. He examined the configuration used by the company for loading pulp. This examination included measuring the distance between the bull-rail and the walkway and estimating the distance between the level of the dock and the top of the walkways. He discussed the complaint with Mr. Hanson, Mr. Edwards and Mr. Cook. He noticed nothing unusual in the tension of the ship's mooring lines to suggest that the lines were slack.

révisé ses pratiques et a déterminé que le filet ne serait pas nécessaire s'il changeait la configuration pour le chargement.

[6] Avant le 10 mars 1999, la compagnie et le syndicat ont discuté de la possibilité de charger la pulpe sans utiliser de filet. Il n'y a pas eu d'entente.

[7] Le 10 mars 1999, les employés ont refusé de charger la pulpe sur le M.V. Star Hosanger, invoquant le paragraphe 128(1) du *Code* au motif que le fait de ne pas utiliser de filet constituait un «danger». Le refus de travailler s'est produit au début du quart, soit vers 8h. Vers 8h15, Chris Hanson, directeur des travaux pour la compagnie, a communiqué avec Alan M<sup>c</sup>Sween, directeur de la sécurité maritime du district de Prince Rupert, en sa qualité d'agent de sécurité de Travail Canada, pour lui signaler le refus. Selon toute évidence, ce refus n'a pas étonné Chris Hanson puisqu'il avait déjà discuté de la situation avec Glen Edwards, un agent syndical.

[8] Daniel Cook, membre du syndicat, était affecté au chargement du M.V. Star Hosanger le 10 mars 1999. C'est sa plainte qui fait l'objet de la présente révision. Il avait débuté son quart vers 8h. Le syndicat a déposé deux plaintes en son nom, l'une à la compagnie, l'autre à l'agent de sécurité, Alan M<sup>c</sup>Sween.

1. Les travailleurs risquaient de tomber entre le quai et le navire quand ils travaillaient ou circulaient entre les passerelles et les garde-corps. Sans filet, ils risquaient de tomber à l'eau et de se noyer.

2. Les travailleurs risquaient de tomber entre le quai et le navire quand ils travaillaient sur les passerelles, celles-ci pouvant être renversées ou heurtées pendant le chargement d'un navire.

[9] Alan M<sup>c</sup>Sween s'est immédiatement rendu au terminal pour faire enquête. Il a examiné la configuration utilisée par la compagnie pour charger la pulpe. Il a notamment mesuré la distance entre le garde-corps et la passerelle en plus d'estimer celle qui séparait le quai de l'extrémité supérieure des passerelles. Il a discuté de la plainte avec MM. Hanson, Edwards et Cook. Il n'a rien remarqué d'anormal dans la tension des câbles d'amarrage du navire qui eusse indiqué un relâchement de celle-ci.

[10] Mr. M<sup>c</sup>Sween also discussed the suggestion of a loading test to examine the potential roll of the ship during loading. The union had alleged that the roll of the ship during loading would be enough to increase the risk of a load of pulp being lifted prematurely before all slingers had been able to retreat from the walkways. The suggestion was to lift a load using the aft gantry in order to test the effect any roll of the ship from this lift would have on the loading process in the forward section. All parties agreed that such a test would not be very helpful, given the many factors that could affect the roll of a ship over the full period of time of loading. Mr. M<sup>c</sup>Sween stayed around after his ruling to observe the loading. He indicated that he did not observe any significant roll of the ship or any other activity that could be considered a danger under the *Code*.

[11] The Board concluded that Mr. M<sup>c</sup>Sween had conducted his investigation thoroughly and expeditiously, considering all issues raised by the union and its members. The result of his investigation is reproduced below:

**Refusal to Work - Prince Rupert, B.C. - Mar. 10<sup>th</sup>, 1999**

Employee - Daniel Cook  
Employer - Canadian Stevedoring Co. Ltd.  
Union - International Longshoremen's & Warehousemen's Union - Local 505

**Narrative:**

On March 10<sup>th</sup>, 1999, at approximately 0815, I received a telephone call from Chris Hanson - Canadian Stevedoring Co. Ltd. - informing me that the longshoremen were refusing to load pulp aboard M V Star Hosanger at Fairview Terminal, berth 4, because safety nets were not rigged between the ship and the wharf in way of the work area. Agreement could not be reached between the employee, employer and the union, and the presence of a Safety officer was requested

On arrival at the work place, I met with the following

Daniel Cook - employee  
Glen Edwards - Business Agent ILWU Local 505  
Chris Hanson - Canadian Stevedoring Co. Ltd.

Mr. Cook had the following complaints.

[10] En outre, M. M<sup>c</sup>Sween a discuté de la possibilité de faire un essai pour examiner le roulis du navire pendant le chargement. Le syndicat avait allégué qu'en raison du roulis pendant le chargement il y avait davantage de risques qu'une charge de pulpe soit levée avant que tous les élingueurs aient dégagé les passerelles. Il s'agissait d'utiliser la grue arrière pour lever une charge en vue de vérifier l'effet du roulis du navire sur l'opération de chargement dans la section avant. Toutes les parties ont convenu que cet essai ne serait pas très utile vu les nombreux facteurs qui peuvent influencer sur le roulis d'un navire du début à la fin du chargement. M. M<sup>c</sup>Sween est demeuré sur les lieux après cette décision pour observer le chargement. Il a indiqué qu'il n'avait pas constaté de roulis important du navire ni quoi que ce soit qui aurait pu constituer un danger aux termes du *Code*.

[11] Le Conseil a conclu que M. M<sup>c</sup>Sween avait mené son enquête approfondie et rapide, vu toutes les questions soulevées par le syndicat et ses membres. Voici les conclusions de son enquête:

**Refus de travailler - Prince Rupert (C.-B.) - le 10 mars 1999**

Employé - Daniel Cook  
Employeur - Canadian Stevedoring Co. Ltd.  
Syndicat - Section locale 505 du Syndicat international des débardeurs et magasiniers

**Description**

Le 10 mars 1999, vers 8h15, j'ai reçu un appel de Chris Hanson — Canadian Stevedoring Co. Ltd. — m'informant que les débardeurs refusaient de charger de la pulpe sur le M.V. Star Hosanger au poste d'amarrage n° 4 du terminal Fairview parce qu'il n'y avait pas de filet de protection entre le navire et le quai dans l'aire de travail. L'employé, l'employeur et le syndicat n'ayant pas réussi à trouver de terrain d'entente, l'agent de sécurité a été appelé sur les lieux.

À mon arrivée sur le lieu de travail, j'ai rencontré les personnes suivantes:

Daniel Cook - l'employé  
Glen Edwards - l'agent syndical de la section locale 505 du SIDM  
Chris Hanson - Canadian Stevedoring Co. Ltd.

M. Cook a formulé les plaintes suivantes:

### 1. Workers could fall between the ship and the wharf.

- A 4 inch wide yellow line is painted on the wharf 6 feet inboard from the cap rail on the edge of the wharf. This area is kept clean of any obstructions during the process. The Tackle regulations, Part V, section 39(b) require a minimum width between the goods and the edge of the wharf of 915 mm (3 feet.)

2. The walkway used by the slingers to hook the pulp loading head onto the bates could be knocked over by the load if the ship was to roll, or the lift commenced, and the workers thrown over the edge of the wharf. - (the walking surface is approximately 5 feet above the level of the wharf).

- Even with the ship lifting weight at other hatches, the ship would not roll enough to swing the load.
- The slingers are supposed to be (and are) clear of the walkway before the lift commences. Occasionally hooks have to be re-positioned, but no weight is taken on the load until the slingers are clear.

#### Conclusion:

After considering all aspects of the process, it was ruled the employer was taking all necessary safety precautions, and that in this case a safety net (saveall) was not necessary (See attached S.I.7)

Alan M<sup>c</sup>Sween  
Manager Marine Safety  
Prince Rupert District

cc - TMI  
- I.L.W.U. Local 505  
- Canadian Stevedoring

[12] The union called several witnesses. None of them was present on March 10, 1999 at berth 4 at Fairview terminal, although Glen Edwards, Business Agent for Local 505, was present on March 10, 1999 and assisted the Board at various times with his comments.

[13] Wallace Robinson, President of Local 505, raised several safety concerns. These included visibility problems for the gantry operators in determining when the slingers were clear of the walkways, the variability in the types of gears used by various ships (e.g. hydraulic or electric), which had a different response time and control sensitivity, the procedure to be followed in correcting a lift when a hook lets go, the

### 1. Les employés risquaient de tomber entre le navire et le quai.

- Une ligne jaune de 4 pouces de largeur est peinte sur le bord du quai, à 6 pieds du garde-corps. Rien ne doit obstruer cette aire durant le chargement. L'alinéa 39b) de la partie V du Règlement sur l'outillage de chargement prévoit une largeur minimale de 915 mm (3 pieds) entre les marchandises et le bord du quai.

2. Les passerelles utilisées par les élingueurs pour accrocher les charges de pulpe aux treuils pourraient être renversées par la charge en cas de roulis, ou si le levage de la charge a commencé, et les travailleurs jetés à l'eau - (les passerelles se trouvent à quelque 5 pieds au-dessus du niveau du quai).

- Le roulis n'est pas assez fort pour faire osciller la charge même pendant le chargement de marchandises à d'autres écoutes.
- Les élingueurs sont censés avoir (et ont) dégagé la passerelle avant que débute le levage de la charge. Il arrive qu'il faille changer les crochets de place, mais le levage ne doit pas débiter tant que les travailleurs n'ont pas dégagé la passerelle.

#### Conclusion

Après avoir examiné toutes les étapes de l'opération, j'ai conclu que l'employeur prenait toutes les mesures de sécurité nécessaires et que, dans ce cas précis, il n'était pas nécessaire d'utiliser un filet de protection (voir S.I.7 ci-joint)

Alan M<sup>c</sup>Sween  
Directeur de la sécurité maritime  
District de Prince Rupert

c.c.: TMI  
- Section locale 505 du SIDM  
- Canadian Stevedoring

(traduction)

[12] Le syndicat a cité plusieurs témoins. Aucun d'eux ne se trouvait au poste d'amarrage n° 4 du terminal Fairview le 10 mars 1999, à l'exception de Glen Edwards, agent syndical de la section locale 505, qui a fourni au Conseil des commentaires utiles.

[13] Wallace Robinson, président de la section locale 505, a soulevé plusieurs questions de sécurité. Il a parlé entre autres choses des problèmes de visibilité des grutiers qui pouvaient difficilement savoir quand les élingueurs avaient dégagé les passerelles, de la diversité de l'outillage utilisé par les divers navires (p. ex., hydraulique ou électrique) dont le temps de réaction et la sensibilité des contrôles diffèrent, de la



shorter length of chains on the Star heads as compared to conventional heads, and the effect of a ship's roll on the shorter chains used with the Star heads. Upon retaking the witness stand later, he drew a distinction between a conventional ship and the Star ships. He stated that the dangers were greater using conventional heads because the design of the conventional heads make it harder for operators to control the swing of the heads while they are being lowered and raised. This increases the risk that a worker may be knocked off a walkway by a swinging head.

[14] Layne Young, Third Vice-President, Local 514, was a foreman and a gantry operator. He is also the safety representative for the company and was concerned that the removal of the "savealls" was the tip of the iceberg in modifying procedures without due consideration for safety. His evidence was consistent with Mr. Robinson's, as he mentioned many of the same safety concerns. He emphasized that the heads interfere with a clear line of sight of the slingers and sometimes gantry operators have to guess if everyone has left the walkways. The chains sometimes get twisted, which results in a hook popping off the load. Whether from twisted lines or an air hook that was not tapped down hard enough, there is considerable danger when the hooks come off while a load is being lifted.

[15] According to his evidence, there would be no loss of productive time in setting up the "savealls." Although he indicated he had seen walkways go into the water at the Watson Island terminal, he had never seen any worker go over the side into a "saveall" either at Watson Island or at Fairview.

[16] Mr. Young estimated the tides can result in currents next to the dock at Fairview terminal of up to 4 or 5 nautical miles per hour, and anyone falling into the water would have little chance of surviving. He reviewed the practices followed in several loading scenarios and the risks of injury in each. He stated that on any given day, anyone could be killed on the job. It was an inherently dangerous work environment and day-dreaming could cost lives. In his opinion, it was so "mickey mouse" not to put up a "saveall."

marche à suivre pour rectifier une charge quand un crochet lâche, des chaînes plus courtes des treuils utilisés sur le Star et de l'effet du roulis d'un navire sur ces chaînes. Rappelé à la barre des témoins, il a fait une distinction entre un navire classique et les navires Star. Il a affirmé que les treuils classiques posaient plus de dangers parce qu'il est plus difficile pour les opérateurs d'en contrôler le balancement lors de la descente ou du levage. Un travailleur risque davantage de se faire frapper par un treuil qui oscille et de tomber à l'eau.

[14] Layne Young, troisième vice-président, section locale 514, était contremaître et grutier. Il est également le représentant en matière de sécurité pour la compagnie. Il craignait que l'élimination des filets de protection ne soit que la pointe de l'iceberg des projets de modification des procédures sans égard à la sécurité. Son témoignage a corroboré celui de M. Robinson, qui avait les mêmes préoccupations en matière de sécurité. Il a surtout fait remarquer que les treuils entravent le champ de vision des élingueurs et qu'il arrive aux grutiers de procéder au déplacement de la charge sans savoir au juste s'il reste ou non des employés sur les passerelles. Il arrive aux chaînes de s'emmêler et, par conséquent, aux crochets de lâcher. Un crochet qui lâche pendant le transfert de la charge parce que les câbles sont emmêlés ou parce qu'il n'est pas bien arimé pose un grand danger.

[15] D'après M. Young, l'utilisation de filets de protection n'entraînerait pas de perte de temps de production. Il est arrivé, a-t-il affirmé, que des passerelles se retrouvent à l'eau au terminal de Watson Island, mais il n'a jamais vu personne basculer dans le filet de protection, pas plus à Watson Island qu'à Fairview.

[16] Selon les estimations de M. Young, les marées peuvent créer des courants de 4 ou 5 milles marins à l'heure à proximité du quai du terminal de Fairview, de telle sorte qu'un employé qui tombe a peu de chance de s'en sortir. Il a décrit les pratiques en vigueur selon divers scénarios de chargement et les risques d'accident dans chaque cas. À tout moment, quelqu'un risque de se tuer accidentellement au travail, a-t-il précisé. C'est un milieu de travail dangereux en soi, et le manque de concentration peut être fatal. À son avis, refuser d'installer un filet de protection est absurde.

[17] Melvin Denny, an executive representative of Local 505, is a gantry and crane operator. His evidence initially focused on the safety procedures that gantry operators perform when starting their shift or starting to load a vessel. The entire process, which includes the checking of certificates, wire configurations and safety stops and drums, takes at least 20 minutes to ensure that the loading will be done safely without equipment breakdown or malfunction. He confirmed the dangers in loading when a ship rolls, when vision is not as clear as it should be due to rain, snow, winds, darkness, dirty windshields, and when gears are unpredictable and unfamiliar in their response time. Mr. Denny outlined the safety procedures he follows, which includes a signal system with one slingman to let him know that everyone has left the walkways so that the load can be lifted. According to his evidence, there will always be human error and the "savealls" can act as extra security for workers when the inevitable human lapses occur.

[18] Dan D'Eon is a safety representative with Local 505. He recounted two incidents where an employee was injured during ship loading procedures. Neither one occurred at Fairview terminal. He admitted that, according to the proper safety procedure, everyone has to be off the walkways when the load is raised. He referred to the "savealls" as a back-up system. He confirmed Mr. Young's evidence that no productive time is lost when installing the "savealls."

[19] The company's witness was Chris Hanson. He was present on March 10, 1999 when the union and its members refused to work. He outlined the change in the loading configuration. The walkways were pushed back further from the bull-rails by an additional three feet. This provided workers with more room to move along the side of the walkways to set or reset the brakes when required. With this adjustment, the company felt there was no need for the "saveall."

[20] On March 10, 1999, the forward gang of slingmen had refused to hook up the load. The aft gang were still performing preliminary checks prior to hooking up. The gang had refused to load the ship because the

[17] Melvin Denny, un dirigeant de la section locale 505, est grutier. Son témoignage a initialement porté sur les mesures de sécurité prises par les grutiers au début de leur quart ou du chargement d'un navire. Tout le processus, lequel comprend la vérification des certificats, de la disposition des câbles, des dispositifs de blocage et des tambours, prend au moins 20 minutes et permet au grutier de s'assurer que le chargement se fera en toute sécurité sans panne ou défaillance du matériel. M. Denny a confirmé les dangers que comporte le chargement d'un navire qui roule si le champ de vision du grutier est obstrué par la pluie, la neige, le vent, un éclairage insuffisant, un pare-brise sale, ainsi qu'en raison de l'imprévisibilité du fonctionnement des agrès ou de l'ignorance de leur temps de réaction. Il a décrit les mesures de sécurité qu'il prend, lesquelles comprennent un système de signaux convenus avec un élingueur qui lui indique que les passerelles sont dégagées et qu'il peut lever la charge. D'après son témoignage, l'erreur est humaine et les filets de protection peuvent constituer une mesure de sécurité additionnelle pour les travailleurs lorsque se produit l'inévitable erreur humaine.

[18] Dan D'Eon est un représentant en matière de sécurité pour la section locale 505. Il a relaté deux incidents où un employé a été blessé pendant le chargement d'un navire. Ni l'un ni l'autre ne s'est produit au terminal de Fairview. Il a admis que, suivant les consignes de sécurité, les passerelles doivent être complètement dégagées quand la charge est levée. Pour lui, les filets de protection sont un système de sécurité de relève. Il a corroboré le témoignage de M. Young selon lequel l'installation des filets de protection n'entraîne aucune perte de temps de production.

[19] Chris Hanson, le témoin de la compagnie, était présent le 10 mars 1999 quand le syndicat et ses membres ont refusé de travailler. Il a décrit la nouvelle configuration pour le chargement. Il y a trois pieds de plus entre les passerelles et les garde-corps. Les travailleurs peuvent ainsi se mouvoir plus aisément le long des passerelles pour placer ou replacer les dispositifs de blocage au besoin. À la suite de cette modification, la compagnie a jugé que le filet de protection n'était plus nécessaire.

[20] Le 10 mars 1999, l'équipe d'élingueurs avant avait refusé d'accrocher la charge, et l'équipe arrière était en train d'effectuer les vérifications préliminaires avant d'accrocher la charge. L'équipe avait refusé de charger

absence of the "savealls" made it unsafe to work. The reasons given were the same reasons as set out above. An undertaking by Mr. Hanson to follow the Regulations of the *Canada Shipping Act* was rejected as insufficient.

[21] According to Mr. Hanson, as long as slingmen and gantry operators observed the safe practice of clearing the walkways before a load was lifted, there was nothing unsafe about the procedure. He drew a distinction between loading lumber and loading pulp, in terms of loading configuration used, loading procedure, amount of ship roll during loading and the need for savealls.

[22] Mr. Hanson estimated the current at the Fairview terminal to be around 2 or 3 nautical miles per hour. He disagreed with suggestions that the walkways could be tipped over if bumped by the goods being loaded. He believed that the Tackle Regulations under the *Canada Shipping Act* applied to the loading of pulp directly from trailers onto the ship, which only required approximately three feet between the walkway and the bull-rail. He knew of no incident where a walkway was tipped over or where a worker fell in the water between the ship and the wharf in Prince Rupert, and certainly none at Fairview terminal.

[23] The parties agreed that the proper, standard and safe procedure when loading is to ensure that all slingmen or other workers are off the walkways when the lift commenced. The only exception was in the testimony of Mr. Denny, who indicated that sometimes a slingman will stand on the third lowest stairstep at the end of a walkway when the lift commences so that he can watch the hooks to make sure they are all secure. Once this check is made, he quickly steps off the walkway apparatus entirely.

[24] Alan M<sup>c</sup>Sween is responsible for administering the Tackle Regulations under the *Canada Shipping Act*. He indicated that the loading configuration was within the guidelines of those regulations and that those regulations did in fact apply to the loading of pulp from a trailer onto the ship. He also testified as to the roll of a ship. Normally, the roll is less when the goods are

le navire parce que l'absence de filets de protection rendait la tâche dangereuse. Les raisons données étaient les mêmes que celles décrites plus haut. L'engagement pris par M. Hanson de respecter le Règlement d'application de la *Loi sur la marine marchande du Canada* a été rejeté comme insuffisant.

[21] Selon M. Hanson, la procédure n'est pas dangereuse si les élingueurs et les grutiers observent la consigne de sécurité qui est de dégager les passerelles avant de lever une charge. Il a fait une distinction entre charger du bois et charger de la pulpe pour ce qui est de la configuration utilisée, de la méthode appliquée, du roulis du navire pendant le chargement et de la nécessité d'utiliser des filets de protection.

[22] Aux dires de M. Hanson, le courant au terminal de Fairview était d'environ 2 ou 3 milles marins à l'heure. Il a contesté l'affirmation selon laquelle les passerelles peuvent basculer si elles sont heurtées par les marchandises lors du chargement. Il croyait que le Règlement sur l'outillage de chargement afférent à la *Loi sur la marine marchande du Canada* s'appliquait au transbordement de la pulpe directement des remorques au bateau. En vertu de ce règlement, une distance d'environ trois pieds seulement doit être maintenue entre la passerelle et le garde-corps. Il n'avait jamais entendu parler d'une passerelle qui avait basculé ou d'un employé qui était tombé à l'eau entre le bateau et le quai à Prince Rupert, et certainement pas au terminal de Fairview.

[23] Les parties ont convenu que la marche à suivre appropriée, courante et sécuritaire durant un chargement est de s'assurer que tous les élingueurs ou autres travailleurs ont dégagé les passerelles avant de commencer à lever la charge. La seule exception a été mentionnée par M. Denny, qui a affirmé qu'un élingueur reste parfois sur la troisième marche au bas de la passerelle quand la charge commence à bouger pour s'assurer que les crochets sont bien en place. Une fois cette vérification faite, il quitte rapidement la passerelle.

[24] Alan M<sup>c</sup>Sween est responsable de l'administration du Règlement sur l'outillage de chargement afférent à la *Loi sur la marine marchande du Canada*. Il a indiqué que la configuration pour le chargement respectait les lignes directrices du Règlement et que celui-ci s'appliquait effectivement au transbordement de la pulpe d'une remorque à un navire. Il a également



being loaded into the hold of the ship as opposed to being placed upon its deck. The lower the centre of gravity of the ship, the less the roll. On March 10, 1999, the pulp was being loaded into the ship's holds below deck and his experience led him to believe that the amount of roll during loading would not have any impact on the safety of workers involved in the loading procedure.

[25] In his various roles with Transport Canada and Labour Canada, he had never seen a walkway tipped over and knew of no incident in Prince Rupert where either a walkway was knocked over or a worker was caught by a "saveall."

## II. Analysis

### Scope of the Review

[26] The role of the Board in this review is a rather limited one. The scope of review is described in *Michel Collard* (1993), 92 di 49 (CLRB no. 1016):

This power is in keeping with the general scheme of Part II of the *Code* and is not meant as a substitute to replace the officer's inquiry, but instead as a way to maintain its integrity and scope. Thus, the inquiry process is re-opened and reviewed as to the facts and reasons for the decision with all interested parties present.

But the reference procedure differs appreciably from the officer's inquiry process in terms of its primary focus. As the Board stated recently in *Dennis C. Atkinson* (1992), 89 di 76 (CLRB no. 958):

" It is that decision, its 'circumstances' and 'the reasons therefor,' that the Board is called upon to review and confirm or not under section 130(1), not specifically the original perception of danger by the employee who triggered the whole thing, although the latter is obviously the key circumstance in the whole matter leading up to the investigation."

(page 52)

### Safety Officer's Decision

[27] What then were the facts assessed and reasons for the decision of the safety officer? The facts considered were consistent with the facts presented and issues raised at the hearing. In making his decision, the safety officer considered the effect of the roll of a ship, the standard procedure on where slingmen are to be when the lift commences (i.e. not on the walkways), and the

témoigné au sujet du roulis d'un navire. Normalement, celui-ci est moins fort quand les marchandises sont chargées dans la cale du navire que lorsqu'elles sont chargées sur le pont. Plus le centre de gravité est bas, moins il y a de roulis. Le 10 mars 1999, la pulpe était chargée dans les cales; fort de son expérience, il s'est dit que le roulis pendant le chargement ne mettrait pas en danger les employés affectés à cette tâche.

[25] M. M<sup>c</sup>Sween a assumé divers rôles à Transports Canada et à Travail Canada. Il n'a jamais vu une passerelle basculer et, à sa connaissance, il n'est jamais arrivé qu'une passerelle bascule ou qu'un travailleur tombe dans un filet de protection à Prince Rupert.

## II. Analyse

### Étendue de la révision

[26] Le rôle du Conseil en l'espèce est plutôt limité. L'étendue de la révision est décrite dans *Michel Collard* (1993), 92 di 49 (CCRT n° 1016):

Ce pouvoir qui s'inscrit dans l'économie générale de la Partie II du Code n'entend pas se substituer au pouvoir d'enquête d'un agent, mais vise au contraire à assurer à celui-ci son intégrité et sa portée. C'est ainsi que le processus d'enquête est repris et revu quant aux faits et motifs de la décision en présence de l'ensemble des parties intéressées.

À cet égard, la procédure de renvoi marque une différence d'accent par rapport au processus d'enquête de l'agent quant à leur objet premier respectif. Tel que l'a souligné récemment le Conseil dans *Dennis C. Atkinson* (1992), 89 di 76 (CCRT n° 958):

«... l'employé peut exiger que [la décision de l'agent de sécurité] soit renvoyée au Conseil, qui procède à l'examen des «faits» et des «motifs» de la décision pour la confirmer ou pas, en application du paragraphe 130(1). Le Conseil n'a pas à se prononcer sur le danger perçu par l'employé, qui a déclenché toute la procédure, bien que ce soit manifestement l'élément clé qui a mené à l'enquête.»

(page 52)

### Décision de l'agent de sécurité

[27] Quels ont été alors les faits examinés et les motifs de la décision de l'agent de sécurité? Les faits étaient les mêmes que les faits et les questions qui ont été exposés à l'audience. En prenant sa décision, l'agent de sécurité a tenu compte du roulis d'un navire, de l'endroit où devraient habituellement se trouver les élingueurs au début du levage de la charge

distance between the walkways and the edge of the wharf. These were the factors raised by the union in its complaint concerning Mr. Cook's refusal to work on March 10, 1999. The union generally takes issue with the conclusions drawn by the safety officer.

[28] There was general agreement that ships roll somewhat while being loaded. The roll can result from a large number of factors, including the tides, the weather, the type of ship, and the location on the ship where the goods are being placed. The report of the safety officer indicates that he recognized that ships can roll. Mr. M<sup>c</sup>Sween also remained after his ruling on March 10 to observe the loading. He testified that there was no noticeable roll during the loading while he was there. At the hearing, there was considerable testimony about whether or not the roll of a ship during loading is enough to affect the slack in the chains once they have been attached so as to prematurely lift a load and create an unforeseen danger. A measurement taken after the hearings in the presence and with the participation of all parties confirmed a length longer than the 10 to 12 inches of slack chain previously estimated by witnesses.

[29] In addition, there was general agreement that the distance used with the new loading configuration (approximately six feet instead of the minimum of three feet as set out in the Tackle Regulations) between the walkways and the bull-rails was an improvement and was generally safe, barring the unpredictable. It was agreed that this area was clear of debris, obstructions and other potential safety hazards on March 10, 1999. Mr. M<sup>c</sup>Sween considered the Tackle Regulations and inspected the work area.

[30] There was also general agreement on the proper, standard and safe procedure to be followed. The gantry operators should not commence a lift until all the slingers are clear of the walkways. In some cases, the procedure also includes a signal from one slinger to the gantry operator, indicating that it is safe to commence the lift. So long as safe procedures are followed, the danger of being knocked off the walkway during loading is extremely minimal. On March 10, 1999, the safety officer discussed with the union and

(c'est-à-dire, pas sur les passerelles) et de la distance entre les passerelles et le bord du quai. Ce sont ces facteurs que le syndicat a soulevés dans sa plainte concernant le refus de M. Cook de travailler le 10 mars 1999. De façon générale, le syndicat conteste les conclusions de l'agent de sécurité.

[28] Tous s'entendent pour dire que les navires roulent un peu pendant le chargement. Le roulis peut être causé par un grand nombre de facteurs, notamment les marées, les conditions atmosphériques, le type de navire et l'endroit sur le navire où les marchandises sont chargées. Dans son rapport, l'agent de sécurité reconnaît que les navires peuvent rouler. M. M<sup>c</sup>Sween est également resté sur les lieux pour observer le chargement après avoir pris sa décision le 10 mars. Il a déclaré qu'il n'avait pas constaté de roulis perceptible durant le chargement. À l'audience, une grande partie des témoignages a porté sur la question de savoir si oui ou non le roulis d'un navire durant le chargement est suffisant pour influencer sur la tension des chaînes de façon à faire lever prématurément une charge et à créer un danger imprévu. Les mesures prises après les audiences, avec la participation des parties intéressées, ont confirmé que la chaîne avait plus des 10 à 12 pouces de jeu que les témoins avaient estimé auparavant.

[29] En outre, tous s'entendent pour dire que la distance (environ six pieds au lieu du minimum de trois pieds prévu dans le Règlement sur l'outillage de chargement) laissée entre les passerelles et les garde-corps dans la nouvelle configuration utilisée constituait une amélioration et que c'était généralement sécuritaire, à moins d'imprévu. Il a été convenu que, le 10 mars 1999, l'endroit était libre de débris, d'obstructions et d'autres éléments pouvant poser des risques pour la sécurité. M. M<sup>c</sup>Sween a tenu compte du Règlement sur l'outillage de chargement et a inspecté le lieu de travail.

[30] Il y a également consensus sur la marche à suivre appropriée, courante et sécuritaire. Les grutiers ne doivent pas commencer à lever la charge avant que tous les élingueurs aient dégagé les passerelles. Dans certains cas, un élingueur donne un signal au grutier indiquant qu'il peut commencer à lever la charge en toute sécurité. Tant que les consignes de sécurité sont observées, le risque d'être heurté par le chargement et de tomber de la passerelle est extrêmement minime. Le 10 mars 1999, l'agent de sécurité a discuté avec le

the company the safe procedure to be followed when lifting. The only risk to slingers, barring the unpredictable, is when the gantry operator or the slingers fail to follow safety procedures. In fact, no one knew of a case where a worker was knocked into a saveall when loading pulp.

### What is a Danger?

[31] Section 122 of the Code defines "danger" as "any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected."

[32] The earlier Board decision of *Scott C. Montani* (1994), 95 di 157 (CLRB no. 1089), contains several interpretive statements on what constitutes a danger:

... Parliament did not intend to deal with danger in the broadest sense of the word. ... Danger within the meaning of the Code must be perceived to be immediate and real. ...

The right to refuse is an emergency measure. It is to be used to deal with situations where employees perceive that they are faced with immediate danger and where injury is likely to occur right there and then. It cannot be a danger that is inherent in the work or that constitutes a normal condition of work. Nor is the possibility of injury or potential for danger sufficient to invoke the work refusal provisions; there must in fact be danger. ...

(page 165)

[33] Everyone agreed that the waterfront is inherently dangerous. If an accident happens, it is usually serious given the size of the equipment and the size of the goods handled. What then is the essence of the danger complained of? The danger is the unpredictability of work and people. As Mr. Denny so eloquently and wisely observed: "it is the human frailties that are our undoing."

[34] The "saveall" is perceived as protection against situations where people fail to observe certain safe work practices. It is also perceived as security against the unpredictability of the tides, the weather and the

syndicat et la compagnie de la consigne de sécurité à observer pendant le levage de la charge. Le seul risque, à moins d'imprévu, est quand les grutiers ou les élingueurs n'observent pas les consignes de sécurité. En fait, personne n'avait entendu dire qu'un travailleur était tombé dans un filet de protection pendant le chargement de pulpe.

### Qu'est-ce qu'un danger?

[31] Aux termes de l'article 122 du *Code*, le terme «danger» s'entend d'un «risque ou [d'une] situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié.»

[32] Une décision antérieure rendue dans *Scott C. Montani* (1994), 95 di 157 (CCRT n° 1089), renferme plusieurs déclarations interprétatives sur ce qui constitue un danger:

... le Parlement n'avait pas eu l'intention d'utiliser le mot «danger» dans son acception la plus large... Au sens du Code, le «danger» doit être perçu comme immédiat et réel...

Le droit de refuser de travailler est une mesure d'urgence. Les employés doivent y faire appel dans des situations où ils croient faire face à un danger immédiat ou à un risque imminent de blessures. Il ne peut s'agir d'un danger qui est inhérent au travail ou qui constitue une condition normale de l'emploi. La possibilité de blessures ou de danger ne constitue pas un motif suffisant pour se prévaloir des dispositions sur le refus de travailler...

(page 165)

[33] Tous s'entendent pour dire qu'un quai est un endroit dangereux en soi. S'il survient un accident, celui-ci est normalement grave vu la taille du matériel utilisé et des marchandises manutentionnées. Par conséquent, quelle est la nature du danger faisant l'objet de la présente plainte? Le danger est l'imprévisibilité du travail et des personnes. Comme M. Denny l'a si éloquentement et si sagement fait remarquer: «C'est l'erreur humaine qui est la source de nos malheurs» (traduction).

[34] Le filet est perçu comme un moyen de protection quand des personnes n'observent pas certaines consignes de sécurité au travail. Il est également perçu comme un moyen de protection contre l'imprévisibilité



equipment and vessels with which workers on the waterfront must struggle.

### Conclusion

[35] The failure to protect employees from unpredictable events and human frailties does not constitute a danger within the meaning of the *Code*. Similarly, a refusal to work in these circumstances does not constitute an emergency and is not justifiable as there is not an immediate and real danger. The dangers from working with ships that may roll unexpectedly, equipment that may not respond as predicted, people who make mistakes or hooks that may unexpectedly let go are all inherent in the work itself and constitute a normal condition of the very dangerous work performed by longshore workers.

[36] Notwithstanding, the Board has considerable concerns about the wisdom of not using such devices, if indeed there are no significant delays in commencing the loading or the departure of ships as a result of their set-up. Mr. D'Eon used the analogy of seatbelts in an automobile in his remarks. We believe the better analogy is airbags. While it is not unsafe to drive a car without them, airbags may reduce or eliminate serious injury or death if installed and used. We would encourage both parties to continue to discuss when "savealls" may be useful and how to still maintain business competitiveness if the employer intends to load other goods or other types of ships without "savealls."

[37] The safety officer's decision is hereby confirmed.

---

### CASES CITED

*Collard (Michel)* (1993), 92 di 49 (CLRB no. 1016)

*Montani (Scott C.)* (1994), 95 di 157 (CLRB no. 1089)

### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part II*, ss. 128(1); 129(5); 130(1)

des marées, des conditions atmosphériques et du matériel ainsi que des navires avec lesquels les débardeurs sont aux prises.

### Conclusion

[35] Le fait de ne pas protéger les employés contre des événements imprévisibles et des erreurs humaines ne constitue pas un danger au sens du *Code*. De même, un refus de travailler dans ces circonstances ne constitue pas une urgence et n'est pas justifiable vu l'absence de danger immédiat et réel. Les dangers posés par des navires qui roulent de façon inattendue, par le matériel qui ne réagit pas comme prévu, par des personnes qui commettent des erreurs ou par des crochets qui lâchent de façon imprévue sont inhérents au travail et constituent une condition normale du travail très dangereux qu'accomplissent les débardeurs.

[36] Quoi qu'il en soit, le Conseil se soucie de la sagesse de la décision de l'employeur de ne pas utiliser de filet de protection si, en effet, leur installation ne retarde pas indûment le début du chargement ou le départ du navire. M. D'Eon a utilisé l'analogie des ceintures de sécurité dans une voiture. Nous croyons que les sacs gonflables sont une meilleure analogie. Bien qu'il ne soit pas dangereux de conduire une voiture sans ces sacs, leur installation et utilisation peut réduire ou éliminer des blessures graves ou des accidents mortels. Nous encourageons les deux parties à poursuivre leurs discussions pour déterminer quand les filets de protection devraient être utilisés et comment garder l'entreprise concurrentielle si l'employeur entend charger d'autres marchandises ou faire des chargements sur d'autres types de navires sans utiliser de filets de protection.

[37] La décision de l'agent de sécurité est, par la présente, confirmée.

---

### AFFAIRES CITÉES

*Collard (Michel)* (1993), 92 di 49 (CCRT n° 1016)

*Montani (Scott C.)* (1994), 95 di 157 (CCRT n° 1089)

### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie II*, art. 128(1); 129(5); 130(1)

## *Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles*

*Vol. 1-99*

### Reasons for decision

**Halifax Longshoremen's Association, Local 269 of the International Longshoremen's Association, applicant,**  
*and*  
**Secunda Marine Services Limited, Associated Marine Equipment and Offshore Logistics Inc., respondents,**  
*and*  
**Halifax Employers' Association Incorporated, interested party.**

*CITED AS:* Secunda Marine Services Limited et al.

Board File: 18815-C

Decision no. 16  
 June 9, 1999

Application pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Geographical certification - Longshoring industry - Bargaining unit - Amendments to - Application seeking to amend Board's geographical certification order for the Port of Halifax to include Offshore Logistics Inc. (Offshore) whose work involves loading and unloading oil and gas exploration and drilling supply vessels - The applicant argued that Offshore was involved in the loading and unloading of vessels engaged in navigation and shipping in the Port of Halifax thereby falling within the scope of the applicable certification - The respondent argued that the work of Offshore Longshoring employees was best viewed not as longshoring but rather as the loading and unloading of ships incident to the carrying on of offshore oil and gas exploration and development - The Board assessed the following factors in making its determination: the frequency of the work, its regularity, its severability, whether it is longshoring or ancillary work, the potential threat to labour relations in choosing between alternative characterizations of the work - The Board finds that the operation in question is, to a significant extent, longshoring: the direct operation of loading and unloading ships - It also occurs frequently and regularly - The operation is severable from the oil exploration business - The Board therefore concludes

### Motifs de décision

**Halifax Longshoremen's Association, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs, requérante,**  
*et*  
**Secunda Marine Services Limited, Associated Marine Equipment et Offshore Logistics Inc., intimées,**  
*et*  
**Association des employeurs Halifax Incorporée, partie intéressée.**

*CITÉ:* Secunda Marine Services Limited et autres

Dossier du Conseil: 18815-C

Décision n° 16  
 le 9 juin 1999

Demande fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Accréditation par région géographique - Secteur du débarquement - Unité de négociation - Modifications apportées - Demande visant à faire modifier l'accréditation par région géographique applicable au port de Halifax de façon à inclure Offshore Logistics Inc. (Offshore), dont le travail comprend le chargement et le déchargement de navires de prospection pétrolière et de forage - La requérante prétend que Offshore s'occupe de chargement et de déchargement de navires qui font de la navigation et de l'expédition au port de Halifax, relevant ainsi de l'accréditation applicable - Les intimées prétendent que le travail effectué par les employés de Offshore ne devrait pas être considéré comme du débarquement, mais plutôt comme des activités de chargement et de déchargement accessoires aux activités de prospection pétrolière - Le Conseil a examiné les facteurs suivants au moment de prendre sa décision: la fréquence des travaux, sa régularité, son caractère dissociable, la question de savoir s'il s'agit de travaux de débarquement ou de travaux accessoires, et la menace que pourrait représenter le choix entre différentes caractérisations du travail pour les relations de travail - Le Conseil juge que les travaux en question sont largement de la nature du débarquement, soit le chargement et le déchargement de navires - Cette

that Offshore should be included in the Port of Halifax geographic certification - Application granted.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chair, and Mr. Michael Eayrs, Member. A hearing was held on November 16 and 17, 1998, in Halifax, Nova Scotia.

Mr. Edmund Tobin withdrew from the file following the death of Mr. Michael Eayrs. Pursuant to section 88(3) of an *Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, being Chapter 26 of the Statutes of Canada, effective January 1, 1999, the Chairperson continued with the file and prepared these Reasons.

#### Appearances

Mr. Ronald A. Pink, Q.C., counsel for the applicant, Halifax Longshoremen's Association, Local 269 of the International Longshoremen's Association, assisted by Mr. David Roberts;

Mr. Ernest Rovet, counsel for the respondents, Secunda Marine Services Limited, Associated Marine Equipment and Offshore Logistics Inc., assisted by Mr. Kevin Barker; and

Mr. Jamie Campbell, observer, for the Halifax Employers' Association Inc.

#### I

[1] The application in the present matter was filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code* (the *Code*), on June 11, 1998. In its application, the Halifax Longshoremen's Association, Local 269 of the International Longshoremen's Association (the applicant or ILA Local 269), requested the amendment of the Board's order granting geographical certification for the Port of Halifax to the applicant, to include Secunda Marine Services Ltd., Offshore Logistics Inc. and Associated Marine Equipment Ltd. (the respondents) as longshoring contractors in the Port of Halifax retroactive to June 1, 1998.

[2] The applicant was granted geographical certification for the Port of Halifax, pursuant to

activité s'exerce fréquemment et régulièrement - Elle est dissociable de l'entreprise de prospection pétrolière - Le Conseil conclut donc que Offshore devrait être incluse dans l'accréditation par région géographique applicable au port de Halifax - Demande agréée.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président, de M<sup>e</sup> Edmund E. Tobin, Vice-président, et de M. Michael Eayrs, Membre. Une audience a eu lieu les 16 et 17 novembre 1998 à Halifax (Nouvelle-Écosse).

M<sup>e</sup> Edmund Tobin s'est retiré du dossier après le décès de M. Michael Eayrs. Conformément au paragraphe 88(3) de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, chapitre 26 des Lois du Canada, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le Président a continué à s'occuper du dossier et a rédigé les présents motifs.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Ronald A. Pink, c.r., assisté de M<sup>e</sup> David Roberts, pour la requérante, la Halifax Longshoremen's Association, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs;

M<sup>e</sup> Ernest Rovet, assisté de M. Kevin Barker, pour les intimées, Secunda Marine Services Limited, Associated Marine Equipment et Offshore Logistics Inc.;

M. Jamie Campbell, observateur, pour l'Association des employeurs Halifax Incorporée.

#### I

[1] En l'espèce, la demande a été présentée aux termes de l'article 18 du *Code canadien du travail* (le *Code*) le 11 juin 1998. Dans sa demande, la Halifax Longshoremen's Association, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs (la requérante ou la section locale 269), a demandé que l'ordonnance du Conseil qui accorde à la requérante l'accréditation par région géographique applicable au port de Halifax soit modifiée de façon à inclure Secunda Marine Services Ltd., Offshore Logistics Inc. et Associated Marine Equipment Ltd. (les intimées) comme entrepreneurs en débardage dans le port de Halifax rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 1998.

[2] La requérante a obtenu une accréditation par région géographique applicable au port de Halifax,



section 34 of the *Code* by Board order no. 555-2719 (now file no. 10791-C), dated March 4, 1988, for a bargaining unit comprising "all employees employed as longshoremen, foremen and walking bosses in the longshoring industry at the Port of Halifax."

[3] A further Board order no. 553-10 (now file no. 17652-C), dated December 23, 1996, replaced the former employer association, the Maritime Employers' Association, with the interested party in these present proceedings, the Halifax Employers' Association Incorporated (the Association).

[4] Pursuant to the Board's geographical certification of ILA Local 269, a collective agreement was entered into between the applicant and the Association. It is common ground that this collective agreement, which was recently renewed effective to December 31, 1999, was in effect between the applicant and the Association during the time relevant to this application.

[5] The issue in dispute, however, is whether the Board's certification and the collective agreement should apply to certain operations and work carried out by the respondent companies. In particular, this work involves loading and unloading oil and gas exploration and drilling supply vessels at the "Mobil dock" located in Dartmouth, Nova Scotia. The area in which the dock is located is admittedly within the geographic boundaries of the Port of Halifax.

[6] On the evidence in the present proceedings, all ships being loaded and unloaded are in the service of the Sable Offshore Energy Project (SOEP). The purpose of the SOEP is to explore and exploit gas energy reserves in the Sable Island area, off the Eastern coast of Nova Scotia. There are five partners in this project: Mobil Oil, Petro-Canada, Shell, Imperial Oil and Nova Scotia Resources. Mobil Oil was the lead partner and, consequently, the project is frequently called the Mobil project. For the purposes of these reasons, it is convenient to refer to the group involved in the project as the "Mobil group."

[7] It is also of importance to know that the Mobil group was not itself directly engaged in loading and unloading the supply vessels in question. The loading

conformément à l'article 34 du *Code*, par ordonnance du Conseil n° 555-2719 (maintenant dossier 10791-C), datée du 4 mars 1988, pour une unité de négociation formée de «tous les employés travaillant comme débardeurs, contremaîtres et grands-contremaîtres dans l'industrie du débardage dans le port de Halifax».

[3] Une autre ordonnance du Conseil portant le numéro 553-10 (maintenant dossier 17652-C), datée du 23 décembre 1996, a remplacé l'ancienne association patronale, l'Association des employeurs maritimes, par la partie intéressée en l'instance, l'Association des employeurs Halifax Incorporée (l'Association).

[4] Conformément à l'accréditation par région géographique de la section locale 269 accordée par le Conseil, une convention collective a été conclue entre la requérante et l'Association. Cette convention collective, qui a été renouvelée récemment, a pris effet le 31 décembre 1999. Elle s'appliquait à la requérante et à l'Association pendant la période visée par la présente demande.

[5] Toutefois, en l'espèce, il s'agit de déterminer si l'accréditation accordée par le Conseil et la convention collective devraient s'appliquer à certaines activités et à certains travaux effectués par les compagnies intimées. Plus particulièrement, ces travaux comprennent le chargement et le déchargement de navires de prospection pétrolière et de forage au quai de Mobil qui se trouve à Dartmouth (Nouvelle-Écosse). La région dans laquelle le quai se trouve, de l'aveu de tous, est située à l'intérieur des frontières géographiques du port de Halifax.

[6] Selon la preuve présentée en l'instance, tous les navires chargés et déchargés sont au service du Sable Offshore Energy Project (SOEP). Ce projet a pour but d'explorer et d'exploiter les réserves d'énergie gazifère dans la région de Sable Island, au large de la côte est de la Nouvelle-Écosse. Cinq partenaires participent à ce projet: Mobil Oil, Pétro-Canada, Shell, Imperial Oil et Nova Scotia Resources. Mobil Oil était le partenaire principal. Par conséquent, le projet est souvent appelé le projet Mobil. Pour tous ces motifs, il convient d'appeler le groupe qui participe au projet «groupe Mobil».

[7] Il importe également de savoir que le groupe Mobil ne se livrait pas lui-même directement au chargement et au déchargement des navires ravitailleurs en

and unloading was in fact carried out by employees of one of the three respondent corporations, Offshore Logistics Inc. (Offshore), pursuant to the provisions of a Supply Base Management Agreement (Agreement) made on January 12, 1998 between Mobil Oil Canada Properties (Mobil), as lead operator for the SOEP, and Offshore. By this Agreement, Offshore provided all the services and equipment required to operate and manage the Dartmouth, Nova Scotia, supply base for SOEP. This Agreement will be discussed in further detail below.

[8] While the "base" is not defined in the agreement itself, evidence disclosed that the base included a warehouse/pipeyard or supply site about one kilometer from the Mobil dock and the dock itself.

[9] Secunda Marine Services Ltd. (Secunda) and Associated Marine Equipment (AME) were also initially identified as respondents to the present application; as a result of the clarification of the status of Offshore as the loader and unloader pursuant to the Agreement, and the sole employer of employees actually engaged in loading and unloading, it was agreed by the parties, in the course of the present proceedings, that Secunda and AME should be struck as respondents in the present matter.

[10] It should be noted that the involvement of Secunda was explained to the Board during the proceedings. It transpired that all supply vessels that were loading and unloading at the Mobil dock had in fact been chartered to the project by Secunda. These vessels included the *Ryan Leet*, the *Triumph Sea*, the *Riverton*, the *Tignish Sea* and the *Terra Nova Sea*. They were engaged in transporting goods and personnel for the SOEP through the Mobil dock operated by Offshore to support the offshore work of the members of the "Mobil group," noted previously.

[11] Certain of the detail of the Agreement between Offshore and Mobil is summarized in a letter to the Board dated July 27, 1998, signed by counsel for Offshore. That letter indicates in part:

4.i. Offshore entered into an agreement with Mobil Oil Canada Properties ("Mobil") as lead operator for the Sable Offshore Energy Project ("SOEP") on January 12, 1998 to provide all the services and equipment required

question. Dans les faits, ces activités étaient effectuées par les employés de l'une des trois compagnies intimées, Offshore Logistics Inc. (Offshore), conformément aux dispositions d'une entente de gestion de la base de ravitaillement (l'entente) intervenue le 12 janvier 1998 entre Mobil Oil Canada Properties (Mobil), qui était le dirigeant principal du SOEP, et Offshore. Aux termes de cette entente, Offshore fournissait tous les services et l'équipement requis pour exploiter et gérer la base de ravitaillement située à Dartmouth, pour le SOEP. Il sera question de cette entente plus en détail plus loin.

[8] Bien que la «base» ne soit pas définie dans l'entente elle-même, la preuve produite révèle qu'elle comprend un entrepôt/une cour de tuyaux ou un site de ravitaillement à environ un kilomètre du quai de Mobil ainsi que du quai lui-même.

[9] Secunda Marine Services Ltd. (Secunda) et Associated Marine Equipment (AME) ont été désignées au départ comme intimées en l'espèce. Par suite de la clarification du statut de Offshore comme entreprise chargée de chargement et de déchargement conformément à l'entente et comme employeur unique des employés qui effectuaient effectivement le chargement et le déchargement, les parties conviennent, dans le cadre de la présente instance, que Secunda et AME doivent être inscrites comme intimées.

[10] Il convient de souligner que la participation de Secunda a été expliquée au Conseil lors de l'instance. Il est apparu que tous les navires ravitailleurs dont la marchandise était chargée et déchargée au quai de Mobil avaient, en fait, été affrétés pour le projet par Secunda. Ces navires comprenaient le *Ryan Leet*, le *Triumph Sea*, le *Riverton*, le *Tignish Sea* et le *Terra Nova Sea*. Ils se chargeaient de transport de marchandises et d'employés pour le SOEP par l'intermédiaire du quai de Mobil exploité par Offshore pour appuyer les travaux en mer des membres du «groupe Mobil», tel qu'il est identifié plus haut.

[11] Certains détails de l'entente intervenue entre Offshore et Mobil sont résumés dans une lettre au Conseil datée du 27 juillet 1998 et signée par l'avocat de Offshore. Voici une partie du contenu de cette lettre:

4.i. Offshore a conclu une entente avec Mobil Oil Canada Properties («Mobil») comme dirigeant principal du Sable Offshore Energy Project («SOEP») le 12 janvier 1998 en vue de fournir tous les services et l'équipement

to manage and operate a supply base located at Dartmouth, Nova Scotia for the Sable Offshore Energy Project.

ii. Pursuant to and in addition to its supply base management agreement, Offshore has contracted with Mobil to act as the general contractor to carry out modifications to the existing dock located at Woodside. Offshore has had full responsibility for this project including the retention of various construction and engineering firms needed for the said work. In general, Offshore provides multi-disciplined support services to Mobil and the SOEP in furtherance of offshore oil and gas development, this activity being wholly within provincial jurisdiction.

iii. Under its contract with Mobil, Offshore is responsible for:

- loading and unloading road transport units and containers at the supply base
- supplying cranes, forklifts, trucks and other vehicles, equipment and supplies required for the supply base
- coordination of all logistics relative to the operation of the supply base or conveying materials or equipment related to SOEP
- loading and unloading of vessels chartered to Mobil
- all engineering and construction activities relative to the supply base as directed by Mobil and on terms and conditions to be agreed on a project-by-project basis (see above paragraph)
- the processing and documentation of all materials and equipment at the supply base
- supervision and institution of all procedures relative to the handling of dangerous or hazardous goods situated at or destined for the supply base
- supervision, documentation, processing and implementation of procedures relative to the storage, preservation of packing of Mobil's drilling contractors' operational inventory
- all materials controls and inventory management relative to the supply base
- implementation and execution of all safety procedures relative to operations at the supply base
- management of all regulatory approvals, class certification and maintenance, licences and consents relative to the management and operation of the supply base, including but not limited to the process of submitting application to governing bodies as well as handling of fees and associated costs

iv. The handling of goods, equipment and materials at the supply base is at the same location and is the same in scope and detail as the activities described in connection with the Mobil supply base referred to in Board Decision No. 651.

requis pour gérer et exploiter une base de ravitaillement située à Dartmouth (Nouvelle-Ecosse), pour le SOEP.

ii. Conformément à l'entente de gestion de la base de ravitaillement et en plus de celle-ci, Offshore a conclu un contrat avec Mobil en vue d'agir comme entrepreneur général chargé d'effectuer des modifications au quai actuel qui se trouve à Woodside. Offshore avait l'entière responsabilité de ce projet, y compris celle de retenir les services des diverses entreprises de construction et d'ingénierie requises pour effectuer lesdits travaux. En général, Offshore fournit des services de soutien multidisciplinaires à Mobil et au SOEP pour la prospection en mer. Cette activité est entièrement de compétence provinciale.

iii. Aux termes de son contrat avec Mobil, Offshore est chargé des activités suivantes:

- charger et décharger toutes les unités de transport routier et les conteneurs à la base de ravitaillement
- fournir des grues, chariots élévateurs, camions et autres véhicules, ainsi que l'équipement et les approvisionnements nécessaires pour la base de ravitaillement
- coordonner toute la logistique concernant l'exploitation de la base de ravitaillement ou le transport du matériel ou de l'équipement liés au SOEP
- charger et décharger les navires affrétés à Mobil
- toutes les activités d'ingénierie et de construction liées à la base d'approvisionnement selon les exigences de Mobil et suivant les conditions qui doivent être établies en fonction de chaque projet (voir le paragraphe qui précède)
- traiter et documenter tout le matériel et l'équipement à la base de ravitaillement
- superviser et élaborer toutes les procédures liées à la manutention de marchandises dangereuses qui se trouvent à la base de ravitaillement ou qui y sont destinées
- superviser, documenter, traiter et mettre en oeuvre les procédures concernant l'entreposage et la conservation des emballages de l'inventaire opérationnel des entrepreneurs en forage de Mobil
- contrôler tout le matériel et gérer l'inventaire de la base de ravitaillement
- mettre en oeuvre et exécuter toutes les procédures de sécurité relatives à l'exploitation de la base de ravitaillement
- gérer toutes les approbations réglementaires, tous les agréments de catégories et leur maintien, tous les permis et toutes les autorisations concernant la gestion et l'exploitation de la base de ravitaillement, y compris, sans s'y limiter, la présentation d'une demande aux organes directeurs et le traitement des droits et des coûts connexes.

iv. La manutention des biens, de l'équipement et du matériel à la base de ravitaillement s'effectue au même endroit et est de même portée et de même niveau de détails que les activités décrites relativement à la base de ravitaillement de Mobil dont il est question dans la décision du Conseil n° 651.



v. A Mobil employee has been seconded to SOE Inc. to act as a logistics coordinator at the supply base. He is responsible for the coordination and supervision of the movement of goods and equipment from the warehouse/pipe yard at 30 Atlantic St. to the dock located at Woodside and from there to the drilling rigs and back from the drilling rigs to the dock located at Woodside and thence to the warehouse/pipe yard.

vi. Offshore employs ten persons at the base consisting of two coordinators, one secretary, one foreman and six hourly rated general labourers one of whom is also a crane operator.

vii. All actual physical loading and unloading of vessels is performed by Offshore employees.

viii. With respect to stuffing and destuffing containers, this work is performed by Offshore employees at the warehouse/pipe yard located at 30 Atlantic St. in the Woodside Industrial Park approximately one (1) kilometer from the waterfront. This is a warehousing facility remote from the waterfront. Third party containers arriving by truck are destuffed by Offshore employees. Special supply vessel containers are stuffed with materials from an arriving container or from the warehouse for transport to the rigs.

v. Un employé de Mobil a été détaché auprès de SOE Inc. pour agir comme coordonnateur de la logistique à la base de ravitaillement. Il est chargé de la coordination et de la supervision du déplacement des marchandises et de l'équipement de l'entrepôt/de la cour de tuyaux situé au 30 Atlantic St. au quai qui se trouve à Woodside et, de là, aux installations de forage et de ces installations au quai situé à Woodside, puis à l'entrepôt/à la cour de tuyaux.

vi. Offshore emploie dix personnes à la base: deux coordonnateurs, une secrétaire, un contremaître et six débardeurs rémunérés à l'heure, dont l'un est un grutier.

vii. Ce sont des employés de Offshore qui effectuent tout le chargement et le déchargement des navires.

viii. Le travail de remplissage et de vidage des conteneurs est effectué par des employés de Offshore qui travaillent à l'entrepôt/à la cour de tuyaux au 30 Atlantic St., dans le Parc industriel de Woodside, soit à environ un kilomètre des quais. Il s'agit d'un entrepôt loin des quais. Les conteneurs de tiers qui arrivent par camion sont vidés par des employés de Offshore. Des conteneurs spéciaux du navire ravitailleur sont remplis de matériel d'un conteneur qui arrive ou de l'entrepôt pour être transportés vers les installations de forage.

(traduction)

[12] The same letter also discusses the operations of Secunda Marine Services Ltd.

6. ... Secunda owns, operates or charters supply vessels engaged in offshore oil exploration, development and production both in Canada and internationally. Secunda also engages in salvage and international towing operations. Secunda has no involvement whatever in the normal work performed by Offshore and Mobil employees at the supply base. It does bring its vessels to the dock at the request of SOE Inc. for the purpose of taking on or discharging goods and equipment for transport to and from the offshore rigs.

[12] La même lettre traite également des activités de Secunda:

6. ... Secunda possède, exploite ou affrète des navires ravitailleurs chargés d'exploration, de développement et de production de pétrole en mer, tant au Canada que sur la scène internationale. Secunda prend part également à des opérations de sauvetage et de remorquage internationales. Secunda ne participe pas du tout aux travaux courants exécutés par les employés de Offshore et de Mobil à la base de ravitaillement. Elle amarre ses navires au quai à la demande de SOE Inc. pour prendre possession de marchandises ou d'équipement ou pour les décharger en vue de les transporter à destination et en provenance des installations en mer.

(traduction)

[13] The oral evidence in these proceedings generally confirmed the information that was set out in the above letter. It confirmed that as part of the process of meeting the requirements of the Agreement, Offshore employees loaded and unloaded the Secunda vessels engaged in offshore oil and gas exploration and development, at the Mobil dock located at Dartmouth inside the area of the applicant's geographic certification.

[13] Les témoignages produits en l'instance corroborent généralement l'information présentée dans la lettre qui précède. Ils confirment que, dans le cadre du processus qui consiste à répondre aux exigences de l'entente, les employés de Offshore ont chargé et déchargé les navires de Secunda chargés de prospection pétrolière en mer, au quai de Mobil situé à Dartmouth, dans la région de l'accréditation par région géographique de la requérante.

[14] Some comment should be made respecting the reference in the above letter to the decision of the predecessor CLRB in *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.* (1987), 71 di 157 (CLRB no. 651). In that decision (the *Checkers* case), the CLRB dismissed an application to extend the geographical certification in the Port of Halifax to include work related to the checking of cargoes being loaded and off-loaded from offshore supply vessels. East Coast Oilfield Service and Supply Limited (East Coast) had supplied certain labour to Mobil. The CLRB found that the work there should not be included within the geographical certification. It was suggested by counsel that East Coast's situation was almost precisely the same as Offshore's present situation. In that decision, the situation of East Coast was discussed by the CLRB as follows:

Mobil, East Coast and Rowan are also engaged in the oil and gas exploration business, they are not in the maritime transportation business. Mobil, being responsible for the transportation of goods and equipment to and from its drilling sites has acquired its own dock facilities at the Port of Halifax. It also has a warehouse/pipeyard approximately one kilometer away from the dock. Unlike Husky/Bow Valley and Shell, Mobil does not use ILA labour to load and unload its offshore supply vessels. It uses its own employees to co-ordinate and supervise the movement of goods and equipment from its warehouse/pipeyard to and from its drilling sites. The actual loading and unloading of the offshore supply vessels and related yard work is done by employees whom Mobil contracts from East Coast. East Coast as we understand it is a local company that is in the business of supplying personnel to the offshore industry. Besides the persons who do the work at the yard and the dock, we are told that East Coast also supplies other personnel to Mobil such as clerical workers.

Although these circumstances are somewhat different from those we just related for Husky/Bow Valley and Shell, the considerations are similar. To determine whether Mobil is engaged in the longshoring industry referred to in section 132 of the *Code*, we must look at its operations as a going concern. A small part of its operations that happen to involve the loading and unloading of vessels cannot be isolated from its overall operations to support a finding that Mobil employs employees in the longshoring industry. The fact that Mobil uses its own employees, or a few contracted employees to load or unload its own goods and equipment and that of its subcontractors on to vessels, or to do work that is related to the movement of such goods and equipment to its drilling site, surely does not transform its business into longshoring for the purposes of section 132. More specifically, surely because Mobil's logistics supervisor and its logistics co-ordinator happen

[14] Il convient de formuler certains commentaires concernant le renvoi, dans la lettre qui précède, à la décision du CCRT dans *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres* (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651). Dans cette décision, le CCRT a rejeté une demande visant à faire élargir l'accréditation par région géographique applicable au port de Halifax de façon à inclure le travail de vérification des cargaisons chargées dans les navires ravitailleurs et déchargées de ceux-ci. East Coast Oilfield Service and Supply Limited (East Coast) a fourni certains employés à Mobil. Le CCRT a jugé que le travail qui y était accompli ne devrait pas être inclus dans l'accréditation par région géographique. Les avocats ont soutenu que la situation de East Coast était exactement la même que la situation actuelle de Offshore. Le CCRT a traité de la situation de East Coast ainsi:

Mobil, East Coast et Rowan s'occupent également de prospection et non de transport maritime. Mobil, qui est responsable du transport des marchandises et de l'équipement jusqu'aux lieux ou depuis les lieux du forage, a acquis ses propres installations de quai, dans le port de Halifax. Il a également un entrepôt ou une cour de tuyaux à peu près à un kilomètre du quai. Contrairement à Husky/Bow Valley et à Shell, Mobil n'a pas recours à la main-d'oeuvre de l'AID pour charger et décharger ses navires ravitailleurs. Il fait appel à ses propres employés pour coordonner et superviser le transport des marchandises et de l'équipement de son entrepôt ou cour de tuyaux jusqu'aux lieux ou depuis les lieux du forage. Ce sont les employés du sous-traitant East Coast qui chargent et déchargent les navires et qui font le travail connexe sur le chantier. Nous croyons savoir qu'East Coast est une entreprise locale qui s'occupe de fournir le personnel nécessaire aux fins des travaux de forage sous-marin. On nous dit que, en plus de fournir le personnel aux fins des travaux à exécuter dans la cour et sur les quais, East Coast fournit également à Mobil du personnel comme les employés de bureau.

La situation est quelque peu différente de celle dont nous venons de faire mention dans le cas de Husky/Bow Valley et de Shell, mais les considérations sont semblables. Pour déterminer si Mobil oeuvre dans le secteur du débarquement au sens de l'article 132 du *Code*, nous devons considérer ses activités comme une entreprise active. On ne peut pas isoler une petite partie de ses activités, comme le chargement et le déchargement de navires, de l'ensemble de l'exploitation de façon à pouvoir conclure que Mobil emploie des employés du secteur du débarquement. Le fait que Mobil a recours à ses propres employés ou à quelques employés à contrat pour charger ou décharger ses propres marchandises et son propre équipement et celui de ses sous-traitants, ou pour faire le travail lié au transport de telles marchandises et de tel équipement jusqu'aux lieux du forage, ne transforme sûrement pas son entreprise en une entreprise de débarquement au sens de l'article 132. Plus

to work on occasion that is similar to the work done by ILA Checkers, does not mean that they are employees who are employed in the longshoring industry, even if the work is done at the waterfront. The work done by the incumbents in these positions is directly related to Mobil's ongoing business of oil and gas exploration. This work is far from essential to Parliament's jurisdiction over maritime transportation. In that sense, we doubt whether the work done by these two persons even falls within the jurisdiction of the *Code*. It is our finding that Mobil, East Coast and Rowan are not employers of employees performing checking work in the longshoring industry referred to in section 132 of the *Code*.

(pages 173-174)

[15] Exhibit 3 in these proceedings is a videotape that shows the loading and unloading of the *Terra Nova Sea* at the Mobil dock on May 31, 1998. In the video, Offshore employees are loading drilling pipe and cargo equipment and containers onto the vessel. Mr. Kevin Piper, a longshoreman, was the first witness called by the applicant. He is the one who took the video. As the video was shown to the Board, Mr. Piper described the activities carried out. He indicated that the work performed was the same work done as longshoring work by members of the applicant's bargaining unit at other locations in Halifax harbour. Mr. Piper indicated that at another site, Pier 9, longshoremen who are bargaining unit members perform similar work in support of oil and gas exploration. He indicated that in fact, the *Terra Nova Sea* had been unloaded at Pier 9 on May 31, immediately before proceeding to the Mobil dock.

[16] Mr. Piper indicated as well that the applicant was not claiming to have work jurisdiction over Offshore's pipeyard operations, only over the work at the Mobil dock. On cross-examination, Mr. Piper acknowledged that during 1998, the Mobil dock might have been solely used for the purpose of supplying SOEP, and not for general commercial purposes.

[17] Mr. Duane McSweeney, who has been employed on the Halifax waterfront as a longshoreman since 1984, confirmed that the type of work he had carried out during his period of employment included activities of the type in which Offshore has been engaged. He indicated that, with respect to the support or supply of drilling vessels, his longshoring work at Pier 9 was, if at all, only slightly different from the operations of

précisément, le fait que le superviseur de la logistique et le coordonnateur de la logistique de Mobil font parfois le même genre de travail que les membres du syndicat des vérificateurs ne signifie pas que ce sont des employés travaillant dans le secteur du débardage, et ce, même si le travail est fait sur les quais. Le travail effectué par les titulaires de ces postes est directement lié à l'entreprise de prospection de Mobil. Ce travail est loin d'être essentiel, aux fins de la compétence qu'a le Parlement en matière de transport maritime. En ce sens, nous doutons même que le travail que font ces deux employés est visé par le *Code*. Nous concluons que Mobil, East Coast et Rowan ne sont pas les employeurs d'employés effectuant de la vérification dans le secteur du débardage, au sens de l'article 132 du *Code*.

(pages 173-174)

[15] La pièce 3 en l'instance est une vidéo-cassette qui montre le chargement et le déchargement du *Terra Nova Sea* au quai de Mobil le 31 mai 1998. Sur cette cassette, les employés de Offshore chargent des tuyaux de forage et de l'équipement ainsi que des conteneurs sur le navire. Kevin Piper, débardeur, a été le premier témoin appelé par la requérante. C'est lui qui a enregistré la scène sur cassette. Pendant le visionnement de la cassette par le Conseil, M. Piper décrit les activités qui y sont exécutées. Il mentionne que le travail effectué est le même que le travail de débardage exécuté par les membres de l'unité de négociation de la requérante à d'autres endroits du port de Halifax. M. Piper dit qu'à un autre endroit, soit au quai 9, les débardeurs qui font partie de l'unité de négociation effectuent le même travail d'appui à la prospection pétrolière. Il indique qu'en fait le *Terra Nova Sea* a été déchargé au quai 9 le 31 mai, soit avant de se rendre au quai de Mobil.

[16] Selon M. Piper, la requérante ne prétend pas avoir compétence sur les activités de la cour de tuyaux de Offshore, mais seulement sur le travail exécuté au quai de Mobil. Lors du contre-interrogatoire, M. Piper reconnaît qu'en 1998 le quai de Mobil a pu être utilisé uniquement pour ravitailler le SOEP, et non à des fins commerciales générales.

[17] Duane McSweeney, qui travaille au quai de Halifax comme débardeur depuis 1984, confirme que le genre de travail qu'il a effectué pendant sa période d'emploi comprenait des activités du même genre que celles auxquelles Offshore s'était livrée. Il mentionne que, en ce qui concerne le soutien ou le ravitaillement des navires de forage, son travail de débardeur au quai 9 n'était que légèrement différent, s'il l'était, des



loading and unloading ships conducted by Offshore at the Mobil dock.

[18] Mr. Kevin Barker, the first of two witnesses introduced by the respondents, followed Mr. McSweeney in giving evidence. He indicated that he was employed by Mobil Oil Canada as logistics coordinator at the Mobil dock and at the location in the Woodside Industrial Park in Dartmouth where supplies and pipes for offshore operations are stored. (He evidently is the seconded Mobil employee identified above in the July 27, 1998 letter.)

[19] He confirmed the existence and content of the Agreement. He indicated that while Offshore was responsible for performing the services specified in the agreement, the employees reported to him. He indicated he was responsible for the operations of the Mobil dock and the Dartmouth warehouse/pipeyard on a day-to-day basis.

[20] He also advised the Board that the Offshore employees in question worked at both the dock and the pipeyard, spending 75% of their time at the pipeyard and 25% at the dock. He was asked if certain paragraphs of the report prepared by the Board's investigating officer were substantially accurate. He confirmed the accuracy of the paragraphs of the report in question, which compare the Mobil Offshore operation with that at Pier 9, where Local 269 bargaining unit members work.

[21] For the present purposes, these paragraphs are set out below:

Mobil and its partners have formed Sable Offshore Energy Inc. ("SOE Inc.") to bring the Sable Offshore Energy Project ("SOEP") into production. Presently, SOE Inc. is constructing production platforms in the gas fields near Sable Island. SOE Inc. has also chartered the *Rowan Gorilla II*, a jack-up oil drilling rig, from Rowan Companies, Inc. ("Rowan") to drill production wells. Secunda has four supply vessels on charter to SOE Inc. The supply vessels are mainly attached to the drilling operation but have provided some support to the platform construction project.

Mobil, as the lead operator in the project, has entered into an agreement (on file) with Offshore Logistics Inc. to manage and operate the Dartmouth supply base. Offshore Logistics Inc. employs ten employees at the base consisting of two coordinators, one secretary, a foreman, and six general labourers. The foreman and

activités de chargement et de déchargement de navires effectuées par Offshore au quai de Mobil.

[18] Kevin Barker, le premier des deux témoins présentés par les intimées, a livré son témoignage après M. McSweeney. Il indique qu'il travaillait pour Mobil Oil Canada comme coordonnateur de la logistique au quai de Mobil et au site du Parc industriel Woodside de Dartmouth, où les approvisionnements et les tuyaux utilisés pour les opérations en mer sont stockés. (Il est manifestement l'employé de Mobil en détachement dont il est question dans la lettre du 27 juillet 1998.)

[19] Il confirme l'existence et le contenu de l'entente. Il indique que, même si Offshore était chargée d'offrir les services mentionnés dans l'entente, les employés relevaient de lui. Il déclare qu'il était responsable des activités quotidiennes au quai de Mobil et à l'entrepôt/la cour de tuyaux de Dartmouth.

[20] Il informe également le Conseil que les employés de Offshore en question ont travaillé tant au quai qu'à la cour de tuyaux. Ils ont consacré 75 % de leur temps à la cour de tuyaux et 25 % au quai. On lui demande si certains paragraphes du rapport préparé par l'agent enquêteur du Conseil étaient essentiellement exacts. M. Barker confirme l'exactitude des paragraphes en question, qui comparent les activités Mobil/Offshore à celles du quai n° 9, où travaillent les membres de l'unité de négociation de la section locale 269.

[21] Aux fins de l'instance, ces paragraphes sont énoncés ci-dessous:

Mobil et ses partenaires ont formé Sable Offshore Energy Inc. («SOE Inc.») pour amener au stade de la production le projet Sable Offshore Energy Project («SOEP»). À l'heure actuelle, SOE Inc. construit des plates-formes de production dans les champs de gaz près de Sable Island. SOE Inc. a également affrété le *Rowan Gorilla II*, une plate-forme de forage pétrolier soulevée de Rowan Companies, Inc. («Rowan») pour forer des puits de production. Secunda compte quatre navires ravitailleurs affrétés à SOE Inc. Ces navires sont surtout attachés à l'exploitation de forage, mais ils ont également appuyé le projet de construction de plate-forme.

Mobil, à titre de dirigeant principal du projet, a conclu une entente (au dossier) avec Offshore Logistics Inc. pour gérer et exploiter la base de ravitaillement de Dartmouth. Offshore Logistics Inc. emploie dix employés à la base, soit deux coordonnateurs, une secrétaire, un contremaître et six débardeurs. Le

labourers spend approximately seventy-five percent of their time at the pipeyard/warehouse and twenty-five percent at the dock. For all intents and purposes, their work at the dock is the same as the work performed by the applicant's members at Pier 9. They load and unload trucks and vessels arriving at the dock. The service companies that have tanks on the dock for the storage of drilling fluids and bulk commodities are responsible for the transfer of the products from truck to tank and tank to vessel. The crews of the vessels handle the lines and secure the cargo on the deck.

There only appears to be a few differences between the two supply bases and the way they operate. At Pier 9, the warehouse is located on the dock while at the Dartmouth supply base, the warehouse is located inland at the pipeyard. At Pier 9, the longshoremen regularly go on board the vessels to position cargo at it's lifted aboard and in Dartmouth, this function is mainly assigned to the crews of the vessels.

[22] Mr. Barker indicated that an additional distinguishing characteristic between the Pier 9 operation and that at the Mobil dock was that Mobil Oil managed the base at Dartmouth as part of an integrated offshore operation. He explained that, by coincidence, on the date the video was taken, May 31, 1998, the *Terra Nova Sea* had completed a five-week sub-charter from the Mobil group to Pan Canadian Petroleum. On that date, it had unloaded Pan Canadian equipment at Pier 9, before reporting to the Mobil dock to resume work for Mobil.

[23] On cross-examination, Mr. Barker was questioned about the ownership of the equipment utilized at the Mobil dock. He indicated that all longshoring gear used at the dock was owned or leased by Offshore. He did, however, indicate that the lifting equipment, that is the heavy cranes utilized, was owned by Mobil. He also confirmed that all goods shipped by Offshore over the dock were owned by Mobil or its SOEP partners. He indicated that the individual employees working at the dock received their pay cheques, benefits and other employment documentation from Offshore. Finally, he indicated that only supply vessels leased from Secunda were allowed to utilize the Mobil dock.

[24] Mr. Ken White, who works as Shore Based Coordinator for Offshore, also testified. He indicated that he had done similar work for East Coast Oilfield

contremaître et les débardeurs consacrent environ soixante-quinze pour cent de leur temps à la cour de tuyaux/à l'entrepôt et vingt-cinq pour cent au quai. Leur travail au quai est pratiquement le même que le travail exécuté par les membres de la requérante au quai 9. Ils chargent et déchargent des camions et des navires qui arrivent au quai. Les compagnies de service qui ont des réservoirs sur le quai pour le stockage de liquides de forage et de marchandises en vrac sont chargées du transfert de produits du camion au réservoir et de celui-ci au navire. L'équipage des navires s'occupe des lignes et met la cargaison sur le pont.

Il semble n'y avoir que quelques différences entre les deux bases de ravitaillement et la façon dont elles fonctionnent. Au quai 9, l'entrepôt se trouve sur le quai tandis qu'à la base de ravitaillement de Dartmouth, l'entrepôt est situé à l'intérieur, à la cour de tuyaux. Au quai 9, les débardeurs montent régulièrement à bord des navires pour placer la cargaison lorsqu'elle est montée et à Dartmouth, cette fonction est surtout confiée aux équipages de navires.

(traduction)

[22] M. Barker indique qu'il connaît une autre caractéristique qui distingue l'exploitation du quai 9 et celle du quai de Mobil: Mobil Oil gère la base située à Dartmouth comme un élément d'une exploitation en mer intégrée. Il explique que, pure coincidence, à la date à laquelle la vidéo-cassette a été enregistrée, soit le 31 mai 1998, le *Terra Nova Sea* a complété un contrat de sous-affrètement de cinq semaines du groupe Mobil à Pan Canadian Petroleum. À cette date, il a déchargé l'équipement du Pan Canadian au quai 9 avant de se rapporter au quai de Mobil pour reprendre le travail pour Mobil.

[23] Lors du contre-interrogatoire, M. Barker est interrogé au sujet de la propriété de l'équipement utilisé au quai de Mobil. Il mentionne que Offshore est propriétaire ou locataire de tout l'attirail des débardeurs utilisé au quai. Il indique toutefois que l'équipement de levage, c'est-à-dire les grosses grues utilisées, appartient à Mobil. Il confirme également que toute la marchandise envoyée par Offshore par le quai appartient à Mobil ou à ses partenaires du SOEP. Il indique que les employés oeuvrant au quai reçoivent leur chèque de paie, leurs avantages sociaux et d'autres documents relatifs à l'emploi de Offshore. Enfin, il mentionne que seuls les navires ravitailleurs loués à Secunda peuvent se servir du quai de Mobil.

[24] Ken White, coordonnateur basé à terre pour Offshore, indique dans son témoignage qu'il a effectué du travail semblable pour East Coast Oilfield Services

Services from 1981 to 1989. From 1986, he worked as an administrator in the East Coast office. He indicated that the basic work presently performed is similar to the work that had been carried on by East Coast in the 1980s and is generally done in the same way.

[25] He indicated that he takes his direction in respect of the work to be done on a day-to-day basis from Mr. Kevin Barker, who is Mobil's representative on the site. Mr. White indicated that Offshore is paid by Mobil once a month. Offshore forwards the invoice and is paid the agreed rate, based upon the number of workers supplied. Offshore has a regular list of workers who perform the required work and there are one to three extra workers who are called as needed.

[26] Mr. White, on cross-examination, was asked about the number of vessels involved in shipping from the Mobil dock to the drilling rigs. He indicated that there were four supply boats and that two were generally moving back and forth at any one time.

[27] On the evidence before the Board, counsel for Local 269 argued that the certification order respecting the Port of Halifax should be taken as including the respondent, Offshore. Counsel argued that since Offshore is an independent corporate entity, which is paid a fee to perform longshoring work at the Port of Halifax, it should be included in the applicable geographic certification.

[28] Counsel suggested that it was clear that Offshore was loading and unloading vessels with material that was to be transported by sea, and that although it was also operating the nearby warehouse and pipeyard, it was clearly involved in significant longshoring activities within the certification area.

[29] Counsel argued that Offshore employs its own employees and directs them on a day-to-day basis subject to the client's requirements. It was argued that Offshore would deal with whoever came to the dock and unload or load any vessel tied up at its dock.

[30] Counsel noted that the Offshore contract for services with Mobil required that it load and unload vessels on an ongoing basis. Counsel stressed that the

de 1981 à 1989. À compter de 1986, il a occupé un poste d'administrateur au bureau de East Coast. Il mentionne que le travail de base présentement exécuté est semblable au travail effectué par East Coast au cours des années 1980 et qu'il est généralement fait de la même manière.

[25] Il indique qu'il reçoit ses instructions concernant le travail courant à faire de Kevin Barker, qui est le représentant de Mobil sur place. M. White mentionne que Offshore est rémunérée par Mobil mensuellement. Offshore achemine sa facture et est payée au taux convenu, en fonction du nombre de travailleurs fournis. Offshore possède une liste régulière de travailleurs qui effectuent le travail requis, et un à trois travailleurs supplémentaires sont appelés au besoin.

[26] Lors du contre-interrogatoire, on demande à M. White quel était le nombre de navires qui s'occupaient d'expéditions du quai de Mobil aux plates-formes de forage. Il répond qu'il y en avait quatre et que deux d'entre eux allaient et venaient à n'importe quel moment.

[27] Selon la preuve présentée, l'avocat de la section locale 269 soutient que l'ordonnance d'accréditation concernant le port de Halifax doit être interprétée comme si elle incluait l'intimée, Offshore. L'avocat prétend que, étant donné que Offshore est une entité juridique indépendante, qui reçoit de l'argent pour exécuter du travail de débardage au port de Halifax, elle doit être comprise dans l'accréditation par région géographique qui s'applique.

[28] L'avocat soutient qu'il est clair que Offshore chargeait et déchargeait des navires dont le matériel était transporté par mer et que, même si elle exploitait l'entrepôt et la cour de tuyaux se trouvant à proximité, elle participait manifestement à des activités importantes de débardage dans la région accréditée.

[29] L'avocat prétend que Offshore emploie ses propres employés et qu'elle les dirige de façon quotidienne suivant les exigences de ses clients. Il ajoute que Offshore ferait affaire avec quiconque se présenterait au quai et déchargerait ou chargerait tout navire amarré à son quai.

[30] L'avocat fait remarquer que le contrat de service de Offshore avec Mobil exige qu'elle charge et décharge des navires de façon continue. L'avocat



work was identical in every respect to that carried on by those presently working in longshoring in the Port of Halifax. Counsel stressed that Offshore was a relatively independent operation, pointing to the degree of discretion involved in Offshore's operations, subject to Mobil's overall direction. Counsel indicated that Offshore owns or leases its own equipment other than heavy cranes. Counsel suggested that Offshore was not exclusively involved in oil and gas exploration and exploitation and could take on other work if it so chose.

[31] Counsel concluded by arguing that the vessels that were loaded and unloaded were engaged in navigation and shipping in these circumstances, that this was work within the jurisdiction of this Board and within the scope of the applicable certification, and requested that Offshore be expressly included in its scope.

[32] Counsel for Offshore opposed this suggestion and argued that the application should be denied on the basis that Offshore should not be included in the geographic certification. He suggested that the matter fell most properly within the scope of the decision of the CLRB in the *Checkers* case. Counsel argued that in that decision, the CLRB found that Mobil and certain other companies involved in the offshore oil industry were engaged in oil and gas exploration and, as such, should not be viewed as engaged in the longshoring industry in such a manner as to fall within the scope of section 132 (now section 34). At that time, the CLRB found that not all handling and storage of goods at dock side was necessarily a part of the longshoring industry and that the checking of goods was not directly related to marine transportation. Counsel suggested that there was no difference between the circumstances in the *Checkers* case and those presently before the Board.

[33] Based on the authority of the *Checkers* decision and the evidence of Mr. White, counsel for Offshore argued that the work remained essentially the same: the longshoring work carried out by the employees in question in the present circumstances was not longshoring work. Rather, he argued that the work in question, as did the work of the checkers in the CLRB decision, related to oil and gas exploration. In other words, counsel argued that the work should be viewed in the context of the process of oil and gas exploration and the fact that some of the work might accurately be

souligne que le travail est identique à tous égards à celui qu'effectuent les personnes faisant actuellement du débardage au port de Halifax. Il ajoute que Offshore est relativement indépendante en soulignant le degré de discrétion dans les activités de Offshore, sous réserve des directives générales de Mobil. L'avocat indique que Offshore possède ou loue son propre équipement autre que les grosses grues. Il mentionne que Offshore ne prend pas exclusivement part à des activités de prospection pétrolière et qu'elle peut accepter d'autres travaux si elle le veut.

[31] L'avocat soutient finalement que les navires qui sont chargés et déchargés font de la navigation et de l'expédition dans les circonstances et que ce travail relève du présent Conseil et de l'accréditation applicable. Il demande que Offshore soit expressément comprise dans l'accréditation.

[32] L'avocat d'Offshore s'oppose à cette suggestion, soutenant que la demande doit être rejetée au motif que Offshore ne doit pas être comprise dans l'accréditation par région géographique. Il soutient que la question tombait sous le coup de la décision du CCRT dans *Halifax Offshore*. L'avocat prétend que le CCRT a statué dans cette décision que Mobil et certaines autres entreprises du secteur gazifère au large des côtes faisaient de la prospection pétrolière et que, à ce titre, elles ne devraient pas être considérées comme des entreprises oeuvrant dans le secteur du débardage ni comme des entreprises régies par l'article 132 (maintenant l'article 34). À ce moment-là, le CCRT a statué que les activités de manutention et d'entreposage de marchandises au quai ne faisaient pas toutes nécessairement partie du secteur du débardage et que la vérification des marchandises n'était pas directement liée au transport maritime. L'avocat prétend qu'il n'y a pas de différence entre les circonstances de cette affaire et celles de la présente affaire.

[33] En s'appuyant sur la décision rendue dans *Halifax Offshore* et sur le témoignage de M. White, l'avocat d'Offshore prétend que le travail demeure essentiellement le même: le travail de débardage effectué par les employés en question dans les circonstances actuelles n'est pas du travail de débardage. Il soutient que le travail en question, comme le travail des vérificateurs dans la décision du CCRT, a plutôt trait à la prospection pétrolière. Autrement dit, l'avocat soutient que le travail doit être considéré dans le contexte du processus de prospection

described as longshoring work should not render it subject to the *Code* provisions. Counsel suggested that the work done by Offshore's longshoring employees in the present case is exactly what East Coast employees were doing for Mobil during 1987 and, the law having been established, there is no reason to change at this point.

[34] Counsel also cited the decision of the Federal Court of Appeal in *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (the *Cargill* case). In that decision, the Court found that the CLRB had mistakenly certified certain employees of the Gagnon and Boucher division of Cargill Grain. The Court made several observations, which counsel suggested should be taken as limiting the CLRB's jurisdiction in such circumstances of geographical certification. That decision will be discussed in more detail below.

[35] On the basis of these two decisions, counsel argued that the loading and unloading of vessels does not necessarily mean that those involved are employed in the stevedoring industry or the longshoring industry.

[36] Counsel indicated that Mobil had reconstructed the so called "Mobil dock" for its own purposes and suggested, supported by evidence, that only Mobil vessels or Mobil-leased vessels operated by Secunda were using the dock. He denied the assertion of counsel for Local 269 that the vessels were commercially available and insisted that Offshore's situation was more like East Coast's situation in the *Checkers* case. Counsel suggested that the factual pattern in the present matter had not changed from that of East Coast in the situation considered by the CLRB in the *Checkers* case in 1987.

[37] Counsel pointed to a number of specific factors in this respect. He stressed that the Secunda vessels are not engaged in the business of commercial shipping, but are specifically chartered to the Mobil group on a monthly fee basis. Counsel indicated that it does not matter what amount of goods are shipped because the charter rate is based on an agreed fee and not on an amount charged for goods shipped. Counsel also

pétrolière et que le fait qu'une partie du travail puisse être décrite avec exactitude comme du travail de débarbage ne doit pas l'assujettir aux dispositions du *Code*. L'avocat soutient que le travail effectué par les employés affectés au débarbage de Offshore en l'espèce équivaut exactement à ce que faisaient les employés de East Coast pour Mobil au cours de 1987 et que, la loi ayant été établie, il n'existe pas de raison d'effectuer des changements à cet égard.

[34] L'avocat cite également l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (*Cargill Grain*). Dans cet arrêt, la Cour a statué que le CCRT avait accrédité par erreur certains employés de la division Gagnon et Boucher de Cargill Grain. La Cour a formulé plusieurs observations qui, de l'avis de l'avocat, devraient limiter la compétence du CCRT dans de telles circonstances d'accréditation par région géographique. Cet arrêt sera abordé de façon plus détaillée plus loin.

[35] En s'appuyant sur ces deux décisions, l'avocat prétend que le fait d'effectuer le chargement et le déchargement de navires ne signifie pas nécessairement que les personnes visées oeuvrent dans le secteur du débarbage.

[36] L'avocat indique que Mobil a reconstruit le «quai de Mobil» pour ses propres fins et soutient, en faisant valoir la preuve présentée, que seuls les navires de Mobil ou les navires loués par Mobil et exploités par Secunda se servent du quai. Il nie la prétention de l'avocat de la section locale 269 selon laquelle les navires sont commercialement disponibles et il soutient avec insistance que la situation d'Offshore s'apparente davantage à celle de East Coast dans *Halifax Offshore*. L'avocat prétend que les faits de l'espèce n'ont pas changé par rapport à ceux de East Coast dans la situation examinée par le CCRT dans *Halifax Offshore* en 1987.

[37] L'avocat signale certains facteurs particuliers à cet égard. Il souligne que les navires de Secunda ne participent pas à l'expédition commerciale, mais qu'ils sont expressément affrétés pour le groupe Mobil moyennant des frais mensuels. L'avocat indique que la quantité de marchandises expédiées n'a pas d'importance parce que le tarif d'affrètement repose sur un taux convenu et non sur un montant facturé selon les



pointed out that Offshore is not working for the shipper of the goods in loading and unloading the vessels, but rather for Mobil. Counsel pointed out that the contractual arrangement of Offshore with Mobil is similar to that which East Coast had in the 1987 case. It was suggested that the level of control of the work by Mobil was similar.

[38] Counsel placed emphasis upon the nature of the relationship between Offshore and Mobil. He indicated that Offshore has only a single customer and that its only real business is to service Mobil. He stressed that the loading and unloading of ships at the dockyard is a small percentage of Offshore's overall work, indicating that Offshore employees spend 75% of their working time at the warehouse/pipeyard and only 25% at the dock. Counsel suggested that if Offshore's work and Mobil's level of control are carefully considered, Offshore employees working at the dock may in fact be viewed as a part of the Mobil operations.

[39] In summary, counsel suggested that viewed in its context, the work of Offshore employees is best viewed not as longshoring, but rather as the loading and unloading of ships incident to the carrying on of offshore oil and gas exploration and development.

[40] Based on the submissions of counsel, it appears that there are two possible views of the work performed in the present case. The first view, argued by the applicant, is that the work is longshoring work carried out by Offshore employees within the geographical boundaries of the certification of the Port of Halifax. The work is similar in every essential respect to the work carried out by employees already in the bargaining unit. The work is certainly done within the geographical certification and its nature, essentially the loading and unloading of ships, is not different from traditional longshoring work.

[41] At the same time, counsel for Offshore suggests that the work is related to oil and gas exploration and development. In this connection, the fact that some work is of a longshoring or stevedoring nature is really incidental and should be viewed as such. The essential work is oil and gas exploration in the offshore, not

marchandises expédiées. L'avocat souligne également que Offshore n'est pas au service de l'expéditeur des marchandises lorsqu'elle charge et décharge les navires, mais plutôt au service de Mobil. L'avocat signale que l'entente contractuelle intervenue entre Offshore et Mobil est semblable à celle qu'avait conclue East Coast en 1987. Il soutient que le niveau de contrôle du travail exercé par Mobil est semblable.

[38] L'avocat fait ressortir la nature des rapports entre Offshore et Mobil. Il indique que Offshore n'a qu'un seul client et qu'elle s'emploie uniquement à desservir Mobil. Il souligne que le chargement et le déchargement de navires au chantier naval représente une faible proportion de l'ensemble des travaux de Offshore et mentionne que les employés de Offshore consacrent 75 % de leurs heures de travail à l'entrepôt/cour de tuyaux et seulement 25 % au quai. L'avocat soutient que les employés de Offshore qui travaillent au quai peuvent être considérés comme des employés faisant partie de l'exploitation de Mobil si le travail de Offshore et le niveau de contrôle exercé par Mobil sont examinés attentivement.

[39] Bref, l'avocat prétend que, envisagé dans son contexte, le travail des employés de Offshore ne doit pas être considéré comme du débardage, mais plutôt comme activités de chargement et déchargement de navires qui sont accessoires à l'exécution d'activités de prospection pétrolière.

[40] Compte tenu des observations des avocats, il semble que le travail effectué en l'espèce puisse être vu de deux façons. Selon le premier point de vue, soutenu par la requérante, il s'agit de travail de débardage effectué par les employés de Offshore à l'intérieur des frontières géographiques de l'accréditation du port de Halifax. Le travail est semblable à tous les égards essentiels au travail effectué par les employés qui font déjà partie de l'unité de négociation. Le travail est certes exécuté à l'intérieur de l'accréditation par région géographique et sa nature, qui consiste essentiellement à charger et à décharger des navires, ne diffère pas du travail traditionnel de débardage.

[41] Du même souffle, l'avocat de Offshore soutient que le travail est lié à la prospection pétrolière. En ce sens, le fait qu'une partie du travail soit du travail de débardage est véritablement accessoire et devrait être considéré comme tel. Le travail essentiel est la prospection pétrolière en mer, et non le débardage



longshoring as a part of navigation and shipping. The fact that in certain circumstances the work done is longshoring should not obscure the fact that the general nature of the work is in the oil and gas industry. According to this view, the longshoring portion should be considered as exceptional and incidental.

[42] Before analyzing the present circumstances in the context of the above-cited authorities, the statutory provisions and certain of the other authorities cited should be considered.

[43] In *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] S.C.R. 529, the Supreme Court of Canada considered the validity of the *Industrial Relations and Disputes Investigation Act* of Canada and its applicability to certain employees of Eastern Canada Stevedoring. The Court found that the legislation in question was valid federal legislation supported by the provisions of section 91(10) of the *British North America Act*, giving the Parliament of Canada exclusive jurisdiction on navigation and shipping. The words of Taschereau, J., in that decision are helpful in the present context.

Generally, I think that the *Industrial Relations and Disputes Investigation Act* may be justified by head 10 of s. 91 of the *British North America Act*, which gives to the Parliament of Canada exclusive jurisdiction on **Navigation and Shipping**. Regulation of employment of stevedores is, I believe, an essential part of navigation and shipping and is essentially connected with the carrying on of the transportation by ship. Even if incidentally the law may affect provincial rights, it is nevertheless valid if it is, as I think, in relation to a subject within the federal legislative power under s. 91.

As it was said by Lord Haldane in *The City of Montreal v. Montreal Harbour Commissioners*: "Now, there is no doubt that the power to control **navigation and shipping** conferred on the Dominion by s. 91, is to be widely construed", and he further adds: "The terms on which these powers are given are so wide, as to be capable of allowing the Dominion Parliament to restrict very seriously the exercise of proprietary rights."

(page 541; emphasis added)

[44] While the argument of counsel for the respondent did not suggest that section 34 of the *Canada Labour Code* was *ultra vires*, that decision is nonetheless of importance in the present circumstances, for the

comme élément de la navigation et de l'expédition. Le fait que, dans certaines circonstances, le travail exécuté est de la nature du débardage ne devrait pas embrouiller le fait que la nature générale du travail est dans le secteur pétrolier. D'après ce point de vue, la partie débardage devrait être considérée comme exceptionnelle et accessoire.

[42] Avant d'analyser les circonstances actuelles dans le contexte des décisions précitées, il faudrait se pencher sur les dispositions législatives et sur certaines autres décisions.

[43] Dans *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] R.C.S. 529, la Cour suprême du Canada a examiné la validité de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends au travail* du Canada et son application à certains employés de Eastern Canada Stevedoring. La Cour a statué que la loi en question était une loi fédérale valide qu'appuyaient les dispositions du paragraphe 91(10) de l'*Acte de l'Amérique du Nord Britannique*, ce qui conférait au Parlement du Canada compétence exclusive sur la navigation et l'expédition. Les propos du juge Taschereau dans cet arrêt sont d'un précieux secours dans le contexte actuel.

En règle générale, j'estime que la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends au travail* peut se justifier par le paragraphe 91(10) de l'*Acte de l'Amérique du Nord Britannique*, qui confère au Parlement du Canada compétence exclusive en matière de **navigation et d'expédition**. La réglementation du travail de débardage est, je crois, une partie essentielle de la navigation et de l'expédition et est essentiellement liée au transport maritime. Même si, accessoirement, la loi peut toucher les droits provinciaux, elle n'en demeure pas moins valide si elle est, comme je le pense, liée à un sujet qui relève de l'autorité législative fédérale en vertu de l'article 91.

Comme l'a dit Lord Haldane dans *The City of Montreal v. Montreal Harbour Commissioners*: «Il ne fait aucun doute que la compétence en matière de **navigation et d'expédition** conférée au parlement fédéral par l'article 91 doit être interprétée largement», ce à quoi il ajoute: «Le libellé de cette compétence est si général que le Parlement du Canada peut limiter très sérieusement l'exercice des droits de propriété.»

(page 541; traduction; c'est nous qui soulignons)

[44] Bien que l'argumentation de l'avocat des intimées ne laisse pas croire que l'article 34 du *Code canadien du travail* était *ultra vires*, cet arrêt revêt néanmoins de l'importance dans les circonstances actuelles, car il

decision does make it clear that if employment of stevedores in connection with navigation and shipping is under consideration, a valid federal law to regulate such employment may be enacted. It is also apparent that the Court was of the view that the power to control navigation and shipping could be widely construed, where appropriate and necessary, to give effect to a valid federal measure directed at the control of navigation and shipping.

[45] Section 34(1) of the *Canada Labour Code* is such a measure. Prior to January 1, 1999, it stated:

34.(1) Where employees are employed in

(a) the long-shoring industry, or

(b) such other industry in such geographic area as may be designated by regulation of the Governor in Council on the recommendation of the Board,

the Board may determine that the employees of two or more employers in such an industry in such a geographic area constitute a unit appropriate for collective bargaining and may, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for the unit.

[46] On January 1, 1999, section 34(1) was amended to read as follows:

34.(1) Where employees are employed in

(a) the long-shoring industry, or

(b) such other industry in such geographic area as may be designated by regulation of the Governor in Council on the recommendation of the Board,

the Board may determine that the employees of two or more employers **actively engaged in the industry in the** geographic area constitute a unit appropriate for collective bargaining and may, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for the unit.

[amended portion underlined for ease of reference]

établit clairement que si le travail de débarbage dans les domaines de la navigation et de l'expédition est examiné, une loi fédérale valide de réglementation de ce travail peut être promulguée. Il semble également que la Cour estimait que la compétence en matière de navigation et d'expédition pouvait être interprétée largement, au besoin, pour donner effet à une mesure fédérale valide de contrôle dans ces domaines.

[45] Le paragraphe 34(1) du *Code canadien du travail* est une telle mesure. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999, il se lisait ainsi:

34.(1) Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs du secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité, dans le cas des employés qui travaillent:

a) dans le secteur du débarbage;

b) dans les secteurs d'activité et régions désignés par règlement du gouverneur en conseil sur sa recommandation.

[46] Le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le paragraphe 34(1) a été modifié de façon à se lire ainsi:

34.(1) Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs **véritablement actifs dans le** secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité, dans le cas des employés qui travaillent:

a) dans le secteur du débarbage;

b) dans les secteurs d'activité et régions désignés par règlement du gouverneur en conseil sur sa recommandation.

[les parties modifiées ont été soulignées par souci de commodité]

[47] The section provides that if the employees in question are in the longshoring industry, a geographic unit may be deemed appropriate for collective bargaining even if the employees are employed by different employers. The employees in the present matter are doing longshoring work. The real issue in question is whether they are **actively engaged in the industry** within the meaning of the *Code*.

[48] The essential question to be addressed, therefore, is whether and when employees doing longshoring work should be viewed as employees actively engaged in the longshoring industry and when it is appropriate to see the longshoring work as an incidental component of some other industry. Obviously, in making that determination, it is also of importance that the Board be guided by the text and purposes of the *Canada Labour Code*.

[49] Although the CIRB is not bound by the decisions of the predecessor CLRB in the strict sense, the work of the previous Board provides an invaluable guide to the interpretation and application of the *Canada Labour Code*. The decisions of the CLRB should therefore be carefully considered to ascertain how its panels approached similar issues.

[50] The *Cargill* case, before it went to the Federal Court, was considered by the CLRB. In *Maritime Employers' Association* (1981), 45 di 314 (CLRB no. 346), the Board granted the requested review of the certificate of the International Longshoremen's Association, Local 1739, to include six employees of the Gagnon and Boucher Division of the Cargill Grain Company who had engaged in the loading and unloading of ships in the Port of Québec. In that case, the bargaining agent argued that the work was longshoring. It was argued, on behalf of the employer, that the business was a grain elevator and storage operation and that the employees were not engaged in longshoring operations. It is interesting to note that the CLRB was of the view that the work of the employees in question should be viewed as longshoring and not as a part of a grain storage operation.

[51] The Federal Court of Appeal found in *Cargill* that the employees were not engaged in longshoring as such. Their reasons, however, do not resolve the matter before this Board. The reasons of the members of the Court of Appeal differ from each other but they seem

[47] Le paragraphe prévoit que si les employés en question oeuvrent dans le secteur du débardage, une unité géographique peut être jugée habile à négocier collectivement, même si ces employés travaillent pour des employeurs différents. En l'espèce, les employés font du travail de débardage. Il s'agit de déterminer si ils sont **véritablement actifs dans le secteur en cause** au sens où l'entend le *Code*.

[48] Par conséquent, l'essentiel est d'établir si et quand les employés qui font du travail de débardage devraient être considérés comme des employés véritablement actifs dans le secteur du débardage et quand il convient de considérer le travail de débardage comme un élément accessoire d'un autre secteur. De toute évidence, pour trancher cette question, il importe que le Conseil s'appuie sur le texte et sur les fins du *Code canadien du travail*.

[49] Bien que le CCRI ne soit pas lié par les décisions de l'ancien CCRT au sens strict, le travail de ce dernier se révèle un outil précieux d'interprétation et d'application du *Code canadien du travail*. Les décisions du CCRT devraient donc être examinées attentivement pour déterminer comment ses membres ont abordé des questions semblables.

[50] Avant d'être étudiée par la Cour fédérale, *Cargill Grain* a été examinée par le CCRT. Dans *Association des employeurs maritimes* (1981), 45 di 314 (CCRT n° 346), le Conseil a fait droit à une demande visant à faire modifier le certificat de la section locale 1739 de l'Association internationale des débardeurs de façon à y inclure six employés de la Division Gagnon et Boucher de Cargill Grain Company qui s'étaient livrés au chargement et au déchargement de navires dans le port de Québec. Dans cette affaire, l'agent négociateur a prétendu que le travail était bien du travail de débardage. L'employeur a soutenu qu'il s'agissait d'une entreprise d'élevateur à grains et d'entreposage et que les employés n'effectuaient pas de travail de débardage. Fait intéressant, le CCRT était d'avis que le travail des employés en question devrait être considéré comme du débardage et non comme un élément d'une entreprise de stockage de grains.

[51] Dans *Cargill Grain*, la Cour d'appel fédérale a jugé que les employés ne faisaient pas de travail de débardage comme tel. Toutefois, leurs motifs ne permettent pas de régler la question dont le présent Conseil est saisi. Les motifs des membres de la Cour



to be concerned that the employees in question did not in fact load and unload ships as a regular part of their work. The decision of Pratte, J., may usefully be considered first.

[12] The employees of applicant in question here do not unload ships: this work is done by members of the ship's crew. Applicant's employees operate and maintain equipment which transports grain to silos (after it has been unloaded and moved to applicant's facilities) and then moves it on to the trucks of applicant's customers. When these employees perform this work, the maritime transport has ended, since the goods have arrived at their destination and are in the possession of the recipient. For this reason, the work of these employees does not seem to me to be connected with transport, but rather with the grain business operated by applicant in Quebec City.

[13] It is quite true that a majority of the judges of the Supreme Court of Canada expressed the opinion, in *Eastern Canada Stevedoring Reference*, [1955] S.C.R. 529, that the federal Parliament had legislative authority to regulate the labour relations of the employees of a stevedoring business who, working for maritime carriers, loaded and unloaded vessels, handled and stored goods after they had been received from shippers until the time of loading, and from loading until the time of delivery to the recipient. In that case, however, all the work was done for the maritime carriers before the transport had ended. It could therefore be regarded as a necessary incident to maritime transport. The opinion given by the Supreme Court in *Eastern Canada Stevedoring* does not seem to me to have any application in the case at bar.

[14] I therefore conclude that the employees of applicant engaged in operating and maintaining its silos in the Port of Quebec City are not engaged in a federal work, undertaking or business. The Board accordingly exceeded its jurisdiction by including them in the bargaining unit.

(pages 190-191; emphasis added)

[52] The decision of Hugessen, J., also turned on the fact that the employees in question were not engaged in longshoring, which Hugessen, J., defined as "the operation of loading and unloading ships." Hugessen, J., was reluctant to include ancillary operations in the notion of longshoring and felt that in the matter before the Court at that time, in view of the small percentage of time spent on longshoring work, the matter was more properly viewed as grain handling. Referring to

d'appel divergent l'un de l'autre, mais les juges semblent croire que les employés en question n'ont pas effectivement chargé et déchargé de navires de façon régulière dans le cadre de leur travail. Il serait utile de se pencher d'abord sur la décision du juge Pratte.

[12] Les employés de la requérante dont il s'agit ici ne déchargent pas les navires: ce sont des membres de l'équipage du navire qui effectuent ce travail. Les employés de la requérante font fonctionner et entretiennent des appareils qui transportent les grains dans les silos (après qu'ils ont été déchargés et amenés jusqu'aux installations de la requérante) et qui les acheminent ensuite jusqu'aux camions des clients de la requérante. Lorsque ces employés exécutent ce travail, le transport maritime a pris fin puisque la marchandise est rendue à destination et est en la possession de son destinataire. À cause de cela, le travail de ces employés ne me paraît pas être relié au transport, mais, plutôt, au commerce de grain que la requérante exploite à Québec.

[13] Il est bien vrai que la majorité des juges de la Cour suprême du Canada ont exprimé l'opinion, dans l'affaire *Eastern Canada Stevedoring*, [1955] R.C.S. 529, que le Parlement fédéral avait la compétence législative de régir les relations de travail des employés d'une entreprise de débardage qui, travaillant pour des transporteurs maritimes, chargeaient et déchargeaient des navires, manutentionnaient et entreposaient les marchandises après qu'elles avaient été reçues des expéditeurs jusqu'au moment du chargement et depuis le déchargement jusqu'au moment de la livraison au destinataire. Mais, en ce cas-là, tout ce travail était effectué pour le compte des transporteurs maritimes avant la fin du transport. Il pouvait donc être considéré comme un accessoire nécessaire du transport maritime. L'opinion donnée par la Cour suprême dans l'affaire *Eastern Canada Stevedoring* ne me paraît avoir aucune application en l'espèce.

[14] J'en viens donc à la conclusion que les employés de la requérante préposés à l'opération et à l'entretien de ses silos dans le Port de Québec ne sont pas employés dans le cadre d'une entreprise fédérale. Le Conseil a donc excédé sa compétence en les incluant dans l'unité de négociation.

(pages 190-191; c'est nous qui soulignons)

[52] La décision du juge Hugessen soulignait également le fait que les employés en question n'effectuaient pas de travail de débardage qu'il a défini comme «l'opération de chargement et de déchargement des navires». Le juge Hugessen hésitait à inclure des opérations accessoires dans la notion de débardage et estimait que dans l'affaire soumise à la Cour à ce moment-là, compte tenu de la faible proportion de temps consacré au débardage, il convenait davantage

the work under consideration in that case, Hugessen, J., noted:

In some cases, as ancillary to this principal operation, it may also include the handling and storage at dockside of goods which have been loaded or unloaded. But surely that does not mean that all handling and storage at dockside is necessarily longshoring, especially when such operations are carried out as ancillary to other activities which have nothing to do with the loading or unloading.

[37] In present case, the ships are unloaded by their crews. The grain, once delivered on the dock, has arrived at its destination and passes under the control of its owner, the applicant, for the purposes of its business as a supplier of feed grains. The employees of the applicant who look after the handling and storage on the dock are only receiving goods which have already been unloaded. Even then they spend only a tiny proportion of their time on this aspect of their work. (From 1 June 1981 to 12 May 1982 five ships arrived at the applicant's terminal; the average time to unload a ship is thirty hours.) Hence, they do not work in the longshoring industry and are not covered by s. 132 of the Code.

(page 203; emphasis added)

[53] While Marceau, J., would have based his decision on a different analysis, the majority of the Federal Court of Appeal in the *Cargill* case seems to have based its decision on the fact that the ancillary operations in question did not fall directly within the notion of longshoring as defined and identified in the *Eastern Canada Stevedoring* case, and occupied only a very small proportion of the duties of the employees who were primarily engaged in grain distribution activities of a local nature, which commenced after the marine transport had effectively ended. The duties were viewed by the Court of Appeal as grain transportation and not as longshoring work.

[54] This characterization does not, however, resolve the matter before this Board. In the present circumstances, the marine transport has not ended, and the loading and unloading is not ancillary but is the very essence of longshoring. As such, it falls more within the scope of the activity that was considered by the Supreme Court in *Eastern Canada Stevedoring*. It is also useful to consider how the CLRB in the *Checkers* case viewed the *Cargill* decision.

de considérer l'affaire comme de la manutention de grains. Se reportant au travail en cause, le juge Hugessen a fait remarquer ce qui suit:

Dans certains cas, comme incident à cette opération principale, il peut comprendre également la manutention et l'entreposage sur le quai des marchandises ainsi chargées ou déchargées. Cela, toutefois, ne veut sûrement pas dire que toute opération de manutention ou d'entreposage sur le quai est nécessairement du débardage, surtout quand de telles opérations sont exécutées comme incidents à d'autres activités qui n'ont rien à voir avec le chargement ou déchargement des navires.

[37] Dans le cas présent, le déchargement des navires est effectué par le personnel du bord. Une fois reçu sur le quai, le grain est arrivé à destination et son propriétaire, la requérante, en prend charge pour les fins de son commerce de fournisseur de grains de provende. Les employés de la requérante qui voient à la manutention et à l'entreposage du grain sur le quai ne font que recevoir la marchandise déjà déchargée. Et même cette partie de leur travail ne représente qu'une infime proportion de leur temps. (Entre le 1<sup>er</sup> juin 1981 et le 12 mai 1982, cinq navires sont arrivés au terminal de la requérante; or, le déchargement d'un navire prend en moyenne trente heures.) Ils ne travaillent donc pas dans le secteur du débardage et ne sont pas visés par l'article 132 du Code.

(page 203; c'est nous qui soulignons)

[53] Bien que le juge Marceau ait fondé sa décision sur une analyse différente, la majorité des juges de la Cour d'appel fédérale dans *Cargill Grain* semblent s'être appuyés sur le fait que les opérations incidentes en question ne s'inscrivaient pas directement dans la notion de débardage telle qu'elle est définie et cernée dans *Eastern Canada Stevedoring* et occupaient seulement une infime proportion des fonctions des employés qui se livraient surtout à des activités locales de distribution du grain, qui débutaient une fois le transport maritime terminé. La Cour d'appel a vu ces fonctions comme du transport de grain et non comme du débardage.

[54] Toutefois, cette caractérisation ne permet pas de trancher la question dont le présent Conseil est saisi. Dans les circonstances, le transport maritime n'a pas pris fin et le chargement ainsi que le déchargement ne sont pas incidents; ils constituent l'essence même du débardage. Ainsi, ils s'apparentent davantage à l'activité envisagée par la Cour suprême dans *Eastern Canada Stevedoring*. Il est également utile d'examiner la façon dont le CCRT a envisagé l'arrêt *Cargill Grain* dans *Halifax Offshore*.



Those statements of the Federal Court of Appeal make it quite clear that not all handling and storage of goods at the dockside are necessarily part of the longshoring industry referred to in section 132 of the *Code*. Keeping in mind that loading and unloading of vessels is only brought into federal jurisdiction by virtue of it being an integral part of maritime transportation, it naturally follows that the checking work done by the employees sought by the Checkers' union would also have to be directly related to the loading and unloading of ships engaged in maritime transportation. If one looks at the *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.* case, it can be seen that the Supreme Court of Canada was dealing with a stevedoring company whose ongoing business consisted of loading and unloading of ships. In this application before us, the ongoing business of Mobil and the other companies referred to earlier is unquestionably that of oil and gas exploration. Normally, employees employed by businesses engaged in exploration for oil and gas would fall under the constitutional jurisdiction of the province where the activity is taking place. So would the transportation of goods and equipment to the exploration site if carried out by employees of the exploration company. In these circumstances, even if the goods and equipment were transported across provincial boundaries, the carriage of these goods by the owners would not constitute interprovincial transportation within the scope of the *Code*. For example, companies like The Bay, Canadian Tire, Sears, and many construction companies carry their own goods across provincial boundaries every day yet remain within provincial jurisdiction.

If, however, exploration companies decided to use an interprovincial trucking company or a railway to transport their goods across a provincial boundary, this in all likelihood would be classed as interprovincial transportation and it would fall within the ambit of the *Code*. But it would not be the exploration company that would be engaged in interprovincial transportation, it would be the trucking company or the railway company that hauled the goods. The exploration company would be merely a customer of the trucking company or the railway company, it would not be engaged in the trucking or the railway industry. The same can be said here in this application, especially in the circumstances relating to Husky/Bow Valley and Shell who use the facilities at Pier 9 at the Port of Halifax. Husky/Bow Valley and Shell accomplish the loading and unloading of the offshore supply vessels that service their rigs through a stevedoring company, Halifax Offshore whose ongoing business is loading and unloading of ships and related functions. Husky/Bow Valley and Shell therefore became customers of Halifax Offshore. Because they became customers of Halifax Offshore, Husky/Bow Valley and Shell did not become "engaged in the longshoring industry." The employees of Husky/Bow Valley and Shell who are employed in the warehousing and the movement of goods and equipment being transported to and from the drilling sites did not become "employees employed in the longshoring industry" for the purposes of section 132 of the *Code* just because these drilling sites happen to be offshore as opposed to

Ces déclarations de la Cour d'appel fédérale montrent clairement que la manutention et l'entreposage des marchandises sur un quai ne constitue pas nécessairement du débardage au sens de l'article 132 du *Code*. Étant donné que le chargement et le déchargement de navires ne relèvent de la compétence fédérale que dans la mesure où ils font partie intégrante du transport maritime, les tâches de vérification accomplies par les employés visés par le syndicat des vérificateurs doivent être directement liées au chargement et au déchargement de navires impliqués dans le secteur du transport maritime. L'examen de l'arrêt *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.* montre que la Cour suprême du Canada avait devant elle une compagnie de débardage dont l'entreprise continue consistait à charger et à décharger des navires. Dans la présente requête, l'entreprise continue de Mobil et des autres entreprises susmentionnées consiste indubitablement à faire de la prospection. Habituellement, les employés travaillant pour des entreprises s'occupant de prospection relèveraient de la compétence de la province où l'activité se déroule. Il en va de même pour le transport de marchandises et de matériel au lieu où la prospection est effectuée, s'il est assumé par les employés de l'entreprise en question. Dans ces conditions, même si les marchandises et l'équipement étaient transportés en dehors d'une province, le transport de ces marchandises par leur propriétaire ne constituerait pas du transport interprovincial au sens du *Code*. Ainsi, des compagnies comme La Baie, Canadian Tire, Sears et de nombreuses entreprises de construction transportent chaque jour leurs propres marchandises d'une province à l'autre; pourtant, elles continuent à relever de la compétence provinciale.

Toutefois, si les entreprises de prospection décidaient d'avoir recours à une entreprise de camionnage ou à une compagnie ferroviaire interprovinciale pour transporter leurs marchandises d'une province à l'autre, il serait probablement jugé qu'il s'agit de transport interprovincial et que le *Code* s'applique. Cependant, le transport interprovincial ne serait pas effectué par l'entreprise de prospection, mais par l'entreprise de camionnage ou par la compagnie ferroviaire transportant les marchandises. L'entreprise de prospection serait simplement une cliente de l'entreprise de camionnage ou de la compagnie ferroviaire; elle ne s'occuperait pas de camionnage ou de chemins de fer. Dans ce cas-ci, on peut dire la même chose, particulièrement en ce qui concerne Husky/Bow Valley et Shell, qui utilisent les installations au quai n° 9 du port de Halifax. Husky/Bow Valley et Shell chargent et déchargent les navires ravitailleurs qui desservent leurs plates-formes par l'entremise d'une compagnie de débardage, Halifax Offshore, dont l'entreprise continue consiste à charger et à décharger les navires et à accomplir des tâches connexes. Husky/Bow Valley et Shell sont donc devenus des clients de Halifax Offshore. Ceci étant, ils ne s'occupent pas de débardage. Les employés de Husky/Bow Valley et de Shell qui s'occupent de l'entreposage et du transport des marchandises et de l'équipement jusqu'aux lieux du forage ou depuis ces lieux ne sont pas des employés travaillant dans le secteur du débardage, aux fins de l'article 132 du *Code*, du simple fait que le forage est effectué en mer et non sur la



land. They are still employed in the oil and gas exploration industry even if at times they happen to work at the waterfront and some of their duties resemble those done by the Checkers' union members. At Pier 9, it is the employees of Halifax Offshore that are employed in the longshoring industry, not the employees of Husky/Bow Valley, Shell and SDS Drilling.

(pages 171-173)

[55] It should be noted at this point that the characterization of the activities of the employees depends to an extent upon the aspect from which the work is viewed. From one perspective, it is clear that work may be viewed as longshoring work related to navigation and shipping and therefore falling within section 91(10) of the *Constitution Act 1867*. This was the view taken in the *Eastern Canada Stevedoring* case. As the work falls less directly within the traditional definition of longshoring and becomes more incidentally related to it, as occurred in the *Cargill* decision, although the work involves longshoring to a certain extent, it may be viewed in its industrial setting. The oil and gas exploration support aspect was given predominance by the CLRB in the *Checkers* case. However, it should be recalled that the work primarily and actually before the Board in that case was the ancillary work of checking in support of the loading and unloading of ships and not the function of loading and unloading as such. In the present circumstances, where the loading and unloading of ships are an integral part of the work, it is more difficult to draw the conclusion that the longshoring component should be viewed as incidental and ancillary. In the view of this Board, the corporate arrangements and the purposes of the *Canada Labour Code* must also be very carefully considered. The question must be carefully asked whether, in classifying the work here, its longshoring aspect or its oil and gas aspect should be given prominence.

[56] The intent of the *Canada Labour Code* in these circumstances requires careful consideration. The issue is not the constitutional validity of section 34 of the *Canada Labour Code*. That was not subject to direct challenge. However, what is more directly at issue is the interpretation and scope that should be given to the provisions of section 34 in the circumstances. What a consideration of the double aspect of the work does is to facilitate an articulation of the balancing that must

terre ferme. Ils travaillent encore dans le secteur de la prospection, et ce, même s'ils travaillent parfois sur les quais et si certaines de leurs tâches ressemblent à celles qu'accomplissent les membres du syndicat des vérificateurs. Au quai n° 9, ce sont les employés de Halifax Offshore qui travaillent dans le secteur du débardage et non les employés de Husky/Bow Valley, de Shell et de SDS Drilling.

(pages 171-173)

[55] À ce stade, il convient de souligner que la caractérisation des activités des employés est fonction, dans une certaine mesure, du point de vue sous lequel le travail est envisagé. D'un certain point de vue, le travail peut manifestement être considéré comme du travail de débardage lié à la navigation et à l'expédition, qui tombe par conséquent sous le coup du paragraphe 91(10) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Il s'agit du point de vue qui a été défendu dans *Eastern Canada Stevedoring*. Comme le travail s'inscrit moins directement dans la définition traditionnelle de débardage et devient lié à celui-ci de façon plus accessoire, comme ce fut le cas dans *Cargill Grain*, il peut être envisagé dans son contexte industriel, bien que le travail comporte du débardage dans une certaine mesure. L'aspect soutien à la prospection pétrolière s'est vu accorder la primauté par le CCRT dans *Halifax Offshore*. Toutefois, il convient de rappeler que le travail dont il est question en l'espèce est du travail incident de vérification à l'appui du chargement et du déchargement de navires et non la fonction de chargement et de déchargement comme telle. Dans les circonstances, si le chargement et le déchargement de navires font partie intégrante du travail, il est plus difficile de conclure que l'aspect débardage devrait être considéré comme accessoire et incident. De l'avis du Conseil, les ententes intervenues entre des entreprises et les fins du *Code canadien du travail* doivent également être examinées de près. Il faut se demander sérieusement si, en catégorisant le travail en l'espèce, il faut donner la primauté à son aspect débardage ou à son aspect prospection pétrolière.

[56] Il convient de se pencher longuement sur l'esprit du *Code canadien du travail* dans ces circonstances. La validité constitutionnelle de l'article 34 du *Code canadien du travail* ne constitue pas la question en litige. Elle ne faisait pas l'objet d'une contestation directe. Toutefois, dans les circonstances, ce sont plutôt l'interprétation et la portée à donner aux dispositions de l'article 34 sur lesquelles il faudrait statuer. L'examen des deux aspects du travail permet d'équilibrer plus

occur in interpreting and applying the *Code's* provisions in circumstances such as the present. The issue before the Board is whether the purposes of the *Canada Labour Code* can be better met if the activities are viewed from the aspect of longshoring incident to shipping or as activities forming a part of oil and gas exploration and development.

[57] An examination of the *Eastern Canada Stevedoring* case together with the *Cargill Grain* decision shows that where this balancing has occurred, the application of the federal legislation appears to have been less appropriate where the work performed did not fall squarely within the definition of longshoring. In the *Cargill* case, the employees involved were considered to be engaged in their work after the loading and unloading of the ships had been completed and were seen to be only very incidentally engaged in activity related to longshoring.

[58] In the *Checkers* case, the activities did not fall squarely within the notion of longshoring defined as the loading and unloading of ships. It was also a consideration that longshoring duties, if any, were carried out a very small percentage of the time and formed a very small proportion of the overall operations. In the *Checkers'* case, because of these factors the Board viewed the work of East Coast as an element of the overall work performed by Mobil.

[59] A number of other decisions of the CLRB considered similar issues. The decision in *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CLRB no. 725), like the *Cargill* case, was a grain elevator matter. There, the CLRB found that Halifax Grain, by extending its business onto the decks and into the holds of the vessels being loaded, had for the purposes of section 34 of the *Code* extended itself into the longshoring industry, and its employees were included in the Halifax geographic certification of ILA Local 269.

[60] There, the same argument that the employees were involved in the grain business and not in the maritime shipping or transport business was raised. The longshoring aspect was given prominence. It is useful to quote from this decision because it also considers and explains the statutory purposes of section 34 of the

facilement l'interprétation et l'application des dispositions du *Code* à des circonstances comme celles qui nous occupent. La question soumise au Conseil consiste à déterminer si les fins du *Code canadien du travail* peuvent être mieux respectées si les activités sont considérées du point de vue du débardage comme incident à l'expédition ou comme des activités qui font partie de la prospection pétrolière.

[57] Un examen des arrêts *Eastern Stevedoring* et *Cargill Grain* révèle que lorsqu'un équilibre a été établi, l'application de la législation fédérale semble avoir été moins indiquée si le travail exécuté ne tombait pas tout simplement sous le coup de la définition du débardage. Dans *Cargill Grain*, il a été jugé que les employés en cause effectuaient leur travail une fois terminés le chargement et le déchargement des navires et que les employés ne se livraient que de façon incidente au débardage.

[58] Dans *Halifax Offshore*, les activités ne correspondent pas tout à fait à la notion de débardage définie comme le chargement et le déchargement de navires. On a également considéré que des travaux de débardage ont été exécutés dans une infime proportion du temps et représentaient une proportion très faible de l'ensemble des activités. Dans *Halifax Offshore*, le Conseil a jugé que le travail de East Coast était un élément de l'ensemble du travail accompli par Mobil en raison de ces facteurs.

[59] Certaines autres décisions du CCRT ont traité de questions semblables. La décision rendue dans *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CCRT n° 725), comme *Cargill Grain*, portait sur des élévateurs à grains. Le CCRT a alors jugé que Halifax Grain, en étendant ses activités aux quais et aux cales des navires chargés, avait, aux fins de l'article 34 du *Code*, étendu ses activités au secteur du débardage, et que ses employés faisaient partie de l'accréditation par région géographique visant la section locale 269 de l'AID à Halifax.

[60] Dans cette affaire, on a également soulevé l'argument selon lequel les employés participaient au commerce des grains et non à l'expédition ou au transport maritime. On a donné la primauté à l'aspect débardage. Il est utile de citer cette décision parce qu'elle examine et explique également les fins

*Code* in the context of the longshoring industry. The CLRB noted:

It follows then that the work of unloading grain from Misener's vessels falls within the realm of work connected to marine transportation. The marine transportation ends when the grain is picked up by the marine leg and conveyed into the elevator. Halifax Grain, by extending its business past the marine leg onto the decks and into the holds of the vessels, has for the purposes of section 34 of the *Code* extended itself into the longshoring industry.

Taking into account the fact that there is a section 34 geographic collective bargaining regime in place at the port of Halifax with the accompanying restrictions on longshoring work being done outside this existing regime, and, having found that certain employees of Halifax Grain are "employed in the longshoring industry" as contemplated by section 34 of the *Code*, the Board has no alternative but to find that it is appropriate for the employees of Halifax Grain who are performing longshoring work to be included in the geographic longshoring bargaining unit which is represented by Local 269. To decide otherwise would be to permit the unravelling of the collective bargaining system at the port of Halifax and that would invite labour relations problems which could have a devastating effect on traffic at the port. This time it is the unloading of grain vessels, next, local businessmen could hire a semi-trailer, pick up some casual labour and attempt to unload their own cargo at the waterfront. In light of the unique terms of section 34 of the *Code*, the Board cannot allow that to happen.

(pages 168-169; emphasis added)

[61] That decision indicates that while it may be appropriate in certain circumstances to relate incidental longshoring activities more closely to their contextual industry, when the work performed extends across the dock and into the hold of ships engaged in marine transport and involves loading and unloading, labour relations considerations make it of great importance that the work performed fall within the geographic certification contemplated by section 34 of the *Code*.

[62] In the Halifax Longshoremen's Association, Local 269, *M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CLRB no. 1203), the industry involved was manufacturing. Again, counsel for M&M Manufacturing Limited argued that the primary business was that of manufacturing and that the loading

législatives de l'article 34 du *Code* dans le contexte du secteur du débardage. Le CCRT fait remarquer ce qui suit:

Par conséquent, le déchargement des navires de Misener est effectué dans le cadre des activités liées au transport maritime. Or, celui-ci prend fin lorsque les grains sont ramassés par l'élévateur à godets et transportés par convoyeur jusqu'à l'élévateur. Halifax Grain, en étendant ses activités à celles qui sont effectuées depuis l'élévateur à godets jusqu'aux ponts et jusque dans la cale des navires, s'est engagée dans le secteur du débardage au sens de l'article 34 du *Code*.

Étant donné qu'il existe dans le port de Halifax un régime de négociation collective par région géographique en vertu de l'article 34, avec les restrictions que cela comporte pour les travaux de débardage exécutés en dehors du régime existant, et puisqu'il a été conclu que certains employés de Halifax Grain «travaillent dans le secteur du débardage» au sens de l'article 34 du *Code*, le Conseil se voit obligé de conclure que les employés de Halifax Grain qui effectuent des travaux de débardage doivent être compris dans l'unité de négociation géographique de débardage qui est représentée par la section locale 269. Autrement, on se trouverait à permettre la désagrégation du régime de négociation collective existant dans le port de Halifax, ce qui provoquerait des problèmes de relations de travail risquant d'avoir un effet dévastateur sur le mouvement des marchandises dans le port. Cette fois-ci, il s'agit du déchargement des navires transporteurs de grains; la prochaine fois, des hommes d'affaires locaux pourraient louer une semi-remorque, embaucher des occasionnels et tenter de décharger leurs propres marchandises sur les quais. Compte tenu des dispositions uniques de l'article 34 du *Code*, le Conseil ne peut pas tolérer une telle situation.

(pages 168-169; c'est nous qui soulignons)

[61] Cette décision indique que, bien qu'il y ait lieu dans certaines circonstances d'établir un lien plus étroit entre les activités incidentes de débardage et leur secteur d'activité, quand le travail exécuté a été étendu aux quais et aux cales des navires qui font du transport maritime et quand ce travail comporte du chargement et du déchargement, des considérations de relations de travail font en sorte qu'il soit très important que le travail effectué tombe sous le coup de l'accréditation par région géographique régie par l'article 34 du *Code*.

[62] Dans *M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CCRT n° 1203), qui mettait en cause la Halifax Longshoremen's Association, section locale 269, le secteur en cause était la fabrication. Encore une fois, l'avocat de M&M Manufacturing Limited a prétendu que l'entreprise s'occupait surtout de fabrication et que



and unloading of ships should therefore not be viewed as "longshoring" work. The Board's statement of facts indicates that the work was not ongoing and significant. The Board found the work to be longshoring.

What the Board must determine is whether or not M&M, by tying up, loading and unloading ships, could be considered as having extended itself into the longshoring business.

Not all handling and storage of goods at a dock site are necessarily part of the longshoring industry referred to in section 34 of the *Code*. Loading and unloading of vessels is only brought into federal jurisdiction if the operation is an integral part of maritime transportation. See *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.*, *supra*.

If M&M employees were involved in transporting their own goods and equipment to or from the work site even if across provincial boundaries, hauling these goods would not constitute interprovincial transportation within the scope of the *Code*. Many companies haul their own goods across provincial boundaries every day yet remain within provincial jurisdiction.

The ongoing business of M&M Manufacturing as well as M&M Fabricators is just that: manufacturing and fabricating. Employees who perform this type of work normally come under the constitutional jurisdiction of the province where the activity takes place.

However, in the case of the unloading and loading of the Sanderling, we are dealing with the marine transportation of goods in the true commercial sense. The vessel, owned by a company independent of M&M, carried a variety of commercial goods, and had contracts to do so. The ballast tank that was carried by the vessel was not owned by M&M. The unloading of goods from the ship at other dock sites in the Halifax harbour was performed by members of the ILA 269.

M&M, in loading and unloading the tank in question, has for the purposes of section 34 of the *Code* extended itself into the longshoring industry. See *Halifax Grain Elevator Limited*, *supra*. In the geographical area of the port of Halifax, any loading or unloading of goods from commercial vessels, even if the said goods are owned by or for use in the operation of the consignee, is longshoring and must be done pursuant to the terms of the Board's geographical certification order.

While the work performed by M&M could be considered inadvertent and sporadic, it is not something that can be permitted. To do so would allow this type of incident to occur on a regular basis

le chargement et le déchargement de navires ne devraient donc pas être considérés comme du «débardage». L'énoncé des faits du Conseil indique que le travail n'était pas continu et important. Le Conseil a jugé que le travail était du débardage.

Le Conseil doit déterminer si M&M, en attachant, en chargeant et en déchargeant des navires, a effectué des travaux de débardage.

La manutention et l'entreposage de marchandises à un quai ne font pas nécessairement partie du secteur du débardage mentionné à l'article 34 du *Code*. Le chargement et le déchargement des navires relèvent de la compétence fédérale seulement si l'opération constitue une partie intégrante du transport maritime. Voir *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres*, précitée.

Si les employés de M&M effectuaient le transport de leurs propres marchandises et équipement au chantier et du chantier à un autre endroit, même si pour ce faire ils devaient traverser les frontières provinciales, le transport de ces marchandises ne constituerait pas du transport interprovincial au sens du *Code*. Beaucoup de compagnies effectuent le transport interprovincial de leurs marchandises tous les jours tout en demeurant assujetties à la compétence provinciale.

L'activité principale de M&M Manufacturing ainsi que de M&M Fabricators est précisément la fabrication. Les employés qui exécutent ce type de travail relèvent normalement de la compétence de la province où se déroule l'activité.

Toutefois, dans le cas du déchargement et du chargement du Sanderling, nous avons affaire au transport maritime de marchandises au véritable sens commercial de l'expression. Le navire, qui appartenait à une compagnie indépendante de M&M, a transporté des marchandises commerciales et avait conclu un contrat pour le faire. La citerne à bord du navire n'appartenait pas à M&M. Le déchargement de marchandises à d'autres quais dans le port de Halifax a été effectué par des membres de la section locale 269 de l'AID.

En chargeant et en déchargeant la citerne en question, M&M a, pour l'application de l'article 34 du *Code*, effectué du travail de débardage. Voir *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée. Dans la région du port de Halifax, tout chargement ou déchargement de marchandises faisant intervenir des navires commerciaux, même si lesdites marchandises appartiennent au destinataire ou sont utilisées par celui-ci dans ses activités, constitue du débardage et doit être effectué conformément aux dispositions de l'ordonnance d'accréditation du Conseil dans cette région.

Bien que le travail exécuté par M&M puisse être considéré comme accidentel et occasionnel, ce n'est pas quelque chose qu'il faut permettre. Fermer les yeux sur cet écart ne ferait qu'encourager d'autres à

and have a detrimental effect on the movement of goods at the port. This would undermine the collective bargaining system at the port, invite labour relations unrest, and defeat the purpose of section 34.

(pages 50-51; emphasis added)

[63] That decision, like the *Halifax Grain Elevator* decision, carefully considered the work performed in the context of the purposes of section 34 of the *Code* to allow the longshoring work done to occur within a single collective bargaining regime. Here again, labour relations considerations made it important that the longshoring aspect of the work be given primacy. It is of note as well that where the shipping aspect was sporadic and not a large part of M&M's business, it was a concern that the loading was a part of the transport of goods in the true commercial sense.

[64] Given the above decisions, it is helpful to consider the basic nature of the matter presently in issue. In the present circumstances, as distinguished from the *Cargill* case and the *Checkers* matter, it is clear beyond dispute that the activities of the employees are not incidentally related to longshoring but are the essence of longshoring. The longshoring activities of Offshore employees are not an incidental or occasional part of their work. The evidence indicates that approximately 25% of the work of this employee group is carried out at the Mobil dock and a large part is longshoring work or very closely related to it. The longshoring aspect occurs regularly and substantially and not incidentally and occasionally. The loading and unloading of the chartered vessels is a regular and ongoing activity. Offshore is clearly an essential link in a system that undertakes the marine transport of goods on a regular and ongoing basis.

[65] While the form of the Agreement is to present the shipping of the oil exploration supplies and the management of the shipping as incidental to the management of the base, the evidence is that shipping is a continuous and integral part of the operations in question.

[66] The employees performing the loading and unloading for Offshore are necessary and integral to the

agir de la même façon sur une base régulière, ce qui nuirait au mouvement des marchandises dans le port. Cela minerait le régime de négociation collective au port, provoquerait de l'agitation ouvrière et ferait échec à la raison d'être de l'article 34.

(pages 50-51; c'est nous qui soulignons)

[63] Dans cette décision, comme dans *Halifax Grain Elevator*, le Conseil s'est penché sur le travail exécuté dans le contexte des fins de l'article 34 du *Code* pour permettre que le travail de débardage effectué le soit dans le cadre d'un régime de négociation collective unique. Encore là, des considérations de relations de travail ont fait en sorte qu'il soit important que l'aspect «débardage» du travail ait la primauté. Il faut également souligner que si l'aspect expédition était sporadique et ne constituait pas une partie importante des activités commerciales de M&M, on se préoccupait du fait que le chargement faisait partie du transport de marchandises au véritable sens commercial du terme.

[64] Compte tenu des décisions qui précèdent, il serait utile de se pencher sur la nature fondamentale de la présente affaire. Dans les circonstances actuelles, telles qu'elles sont différenciées de *Cargill Grain* et de *Halifax Offshore*, il est tout à fait clair que le travail des employés n'est pas lié de façon incidente au débardage, mais plutôt qu'il s'agit essentiellement de débardage. Les activités de débardage des employés de Offshore ne constituent pas un aspect incident ou occasionnel de leur travail. La preuve produite révèle qu'environ 25 % du travail de ce groupe d'employés est effectué au quai de Mobil et qu'une grande partie représente du travail de débardage ou du travail étroitement lié au débardage. L'aspect débardage survient régulièrement et substantiellement et non de façon incidente et occasionnelle. Le chargement et le déchargement des navires affrétés constituent des activités régulières et continues. Offshore est manifestement un lien essentiel dans un système qui effectue le transport maritime de marchandises de façon régulière et continue.

[65] Bien que l'entente présente l'expédition d'approvisionnements pour la prospection pétrolière et la gestion de l'expédition comme des activités incidentes à la gestion de la base, la preuve révèle que l'expédition constitue une partie continue et intégrante des activités en question.

[66] Les employés qui effectuent le chargement et le déchargement pour Offshore sont nécessaires et font

work of shipping supplies by marine transport. They are not engaged almost exclusively in other activities, but are an essential part of an enterprise engaged on an ongoing basis in navigation and shipping within the definition of that term in the *Eastern Canada Stevedoring* case.

[67] One essential difference, however, between the work of Offshore and the enterprises under consideration in prior cases is that the shipping is not general commercial shipping. It does not involve a commercial shipper transporting a variety of products. In other words, the ships of Secunda are being leased to the Mobil project exclusively and are not available for hiring or shipping by the general public. The argument that Offshore should therefore be viewed as the *alter ego* of Mobil or as an integral part of its broader organization and seen as engaged in offshore oil exploration therefore deserves some credence. Counsel for Offshore repeated this argument in a supplementary submission after the hearing of the present matter. However, when this argument is examined, it does not seem to the Board to provide a sufficient basis for viewing Offshore as a part of the broader Mobil enterprise. Offshore does take detailed instructions from Mobil on a day-to-day basis. However, it is clear that the workers employed to do the longshoring work are not Mobil employees but Offshore employees. The employees are paid by Offshore and they receive their instructions with respect to work from Offshore. Offshore can call in additional employees when needed to help with its longshoring work.

[68] Offshore as an entity is substantially and directly, and not incidentally, engaged in longshoring work. As was the case in *Eastern Canada Stevedoring*, the employees who are engaged directly in longshoring also undertake related ancillary work. The applicant does not suggest that all Offshore work be caught by its certification. It suggests only that that portion of the longshoring and the related ancillary work actually done at the dock should be. That work, when the evidence is considered, is more of a transportation and shipping operation than an oil exploration operation. The loading and unloading of ships and related work is an ongoing and essential part of Offshore's duties. While some of Offshore's work is ancillary or

partie intégrante du travail qui consiste à expédier des approvisionnements par transport maritime. Ils ne se livrent pas presque exclusivement à d'autres activités, mais forment plutôt une partie essentielle d'une entreprise oeuvrant de façon continue dans le domaine de la navigation et de l'expédition au sens de la définition de cette expression dans *Eastern Canada Stevedoring*.

[67] Toutefois, il existe une différence essentielle entre le travail de Offshore et des entreprises examinées dans des affaires précédentes: l'expédition n'est pas de l'expédition commerciale générale. Il ne s'agit pas d'un expéditeur commercial qui transporte divers produits. En d'autres termes, les navires de Secunda sont loués exclusivement au projet Mobil et le grand public ne peut s'en servir à des fins de location ou d'expédition. On doit donc accorder une certaine valeur à l'argument selon lequel Offshore devrait par conséquent être considéré comme l'*alter ego* de Mobil ou comme une partie intégrante de son organisation plus vaste et comme une entreprise qui se livre à la prospection pétrolière en mer. L'avocat de Offshore réitère son argument dans une observation additionnelle, après l'audition de la présente affaire. Toutefois, le Conseil conclut, à l'examen de cet argument, qu'il n'est pas suffisamment fondé pour considérer Offshore comme un élément de l'entreprise plus vaste de Mobil. Offshore reçoit quotidiennement ses directives détaillées de Mobil. Cependant, il est clair que les travailleurs affectés au débardage ne sont pas des employés de Mobil, mais bien des employés de Offshore. Les employés sont rémunérés par Offshore, qui leur donne des directives concernant le travail. Offshore peut appeler d'autres employés au besoin pour qu'ils prennent part aux travaux de débardage.

[68] À titre d'entité, Offshore se livre substantiellement et directement, et non de façon incidente, aux travaux de débardage. Comme c'était le cas dans *Eastern Canada Stevedoring*, les employés qui se livrent directement à du débardage effectuent également des travaux incidents connexes. La requérante ne soutient pas que tout le travail de Offshore devrait être régi par son accréditation. Elle prétend seulement que l'aspect débardage et les travaux incidents connexes effectivement exécutés au quai devraient l'être. À l'examen de la preuve, ces travaux s'apparentent davantage à du transport et de l'expédition qu'à de la prospection pétrolière. Le chargement et le déchargement des navires et le travail connexe



incidental to longshoring, it is certain that the work performed could be viewed as longshoring under the definitions of longshoring identified by Mr. Justice Hugessen in the *Cargill* decision. If the work at the dock is viewed separately from that of the pipeyard, the longshoring element is clearly seen to be of a central and not an incidental nature.

[69] Offshore's operations as a whole are severable from Mobil's operations. The work at the dock is even more clearly severable. There is no doubt that if Offshore were to service other clients, there is nothing in the corporate organization or other arrangements, including the contractual arrangements under which the work is performed that would preclude such outside involvement. Offshore is a separate undertaking. Its work at the dock, which is the subject of this application, is similarly different in content from that of the pipeyard. While the pipeyard work may be viewed as logistical, preparatory and organizational, the work at the dock is primarily directed to the objective of the marine transportation of the goods being shipped.

[70] In the *Checkers* decision, East Coast was viewed by the Board as an integral part of Mobil. Here, while there are similarities between the situation of Offshore and East Coast, on careful review, Offshore appears to be more of an individual entity than East Coast was on the basis of the evidence cited by Vice-Chairperson Jamieson in the *Checkers* case. It should also be recalled that the Board in the *Checkers* case did not focus individually on East Coast, but considered its situation in the context of a more general application directed at determining if the function of checking was within the geographical longshoring certification.

[71] The argument that Offshore is not engaged in general commercial shipping also should be considered. While Offshore is not now in the business of supplying longshoring services to a general commercial shipping market, it does in fact supply not Mobil alone, but all of the five SOEP partners. Although Offshore does not supply longshoring services to the general commercial market, it could do so. It equally does not supply these services to a single

constituent un aspect continu et essentiel des fonctions de Offshore. Certains des travaux de Offshore sont accessoires ou incidents au débardage. Il est cependant certain que le travail effectué pourrait être considéré comme du débardage suivant les définitions du débardage énoncées par le juge Hugessen dans *Cargill Grain*. Si le travail au quai est considéré séparément de celui de la cour de tuyaux, l'aspect débardage est manifestement de nature essentielle et non incidente.

[69] Les activités de Offshore dans leur ensemble peuvent être séparées de celles de Mobil. Le travail au quai est encore plus clairement dissociable. Il ne fait aucun doute que si Offshore devait servir d'autres clients, rien dans l'organisation de l'entreprise ou dans les autres ententes, y compris les ententes contractuelles en vertu desquelles le travail est exécuté, n'interdirait une telle participation de l'extérieur. Offshore est une entreprise distincte. Son travail au quai, qui fait l'objet de la présente demande, est différent au niveau du contenu du travail de la cour de tuyaux. Bien que le travail effectué à la cour de tuyaux puisse être considéré comme de nature logistique, préparatoire et organisationnelle, le travail au quai vise surtout l'objectif du transport maritime des marchandises expédiées.

[70] Dans *Halifax Offshore*, le Conseil a considéré East Coast comme une partie intégrante de Mobil. En l'espèce, bien qu'il existe des similitudes entre la situation de Offshore et celle de East Coast, un examen approfondi permet de conclure que Offshore semble constituer davantage une entité individuelle que East Coast sur la foi du témoignage du vice-président Jamieson dans *Halifax Offshore*. Il faut également se souvenir que, dans cette affaire, l'examen du Conseil n'a pas porté sur East Coast prise individuellement, mais sur la situation de cette dernière dans le contexte d'une demande plus générale visant à déterminer si la fonction de vérification s'inscrivait dans l'accréditation par région géographique.

[71] Il faudrait également se pencher sur l'argument selon lequel Offshore ne participe pas à des activités d'expédition commerciale générale. Bien que Offshore n'offre pas présentement de services de débardage dans un marché d'expédition commerciale générale, en fait, cette entreprise dessert non pas seulement Mobil, mais également les cinq partenaires du SOEP. Offshore ne fournit pas de services de débardage au marché commercial général, mais elle pourrait le faire. Elle ne

corporate customer, but to a consortium of five. In respect of this argument, it should be recalled as well that a single act of longshoring, which loaded a general commercial vessel, was said to be caught by the certification in the *M&M* case. Here, although a more restricted commercial market is served, the longshoring is repeated and continuous. Offshore is "actively engaged" in longshoring.

[72] In a supplementary submission, counsel for Offshore argued that the situation of those loading and unloading the Secunda vessels at the drilling sites could not be distinguished from that of the Offshore employees, but the Board does not agree. There are a number of reasons for this. The employees who load and unload the Secunda vessels offshore may not be engaged in longshoring, because their situation may be that they are engaged by a single employer in the oil and gas industry. They may well be more integrated into oil and gas operations. Their services may only be available in most cases to one offshore entity, and not to five. Importantly as well, their work will not be carried on in an area in which a geographic certification under section 34 of the *Code* applies, with its special labour relations considerations. Such labour relations considerations must be given appropriate weight in the Board's view in order to ensure that the purposes of the *Canada Labour Code* are satisfied.

[73] The potential damage to labour relations in the Port of Halifax and the appropriate effect of section 34 of the *Code* must be carefully considered. If an exception to the geographic certification is justified in Offshore's case, any corporation, by contracting in a similar way with a local corporation to carry out its transportation and longshoring work and combining the longshoring with additional logistical and support work could circumvent the geographic certification and the *Code*'s purposes. If such work were incidental and occasional only, and integrated with the primary business of the entity undertaking it, it might well escape section 34. However, all longshoring work requires careful scrutiny. Based upon a careful balancing of factors, an employer doing longshoring work at some point will find that its employees are employed in the longshoring industry within the

fournit pas non plus ces services à un client unique du secteur privé, mais plutôt à un consortium de cinq entreprises. En ce qui concerne cet argument, il faut également se rappeler qu'un seul acte de débarquement unique - soit le chargement d'un navire commercial général - a été jugé comme élément de l'accréditation dans *M&M*. En l'espèce, bien qu'un marché commercial plus restreint soit desservi, le débarquement est répétitif et continu. Offshore est véritablement active dans le secteur du débarquement.

[72] Dans une observation additionnelle, l'avocat de Offshore prétend que la situation des personnes qui chargent et déchargent les navires de Secunda sur les installations de forage ne pouvait être différenciée de celle des employés de Offshore. Cependant, le Conseil n'est pas d'accord, et ce, pour plusieurs motifs. Les employés qui chargent et déchargent les navires de Secunda en mer ne sont peut-être pas actifs dans le secteur du débarquement, parce qu'ils travaillent peut-être pour un seul employeur dans le secteur pétrolier. Ils peuvent être davantage intégrés aux activités de prospection pétrolière. Dans la plupart des cas, leurs services peuvent être offerts à seulement une entité en mer, et non à cinq. Il est tout aussi important de mentionner que leur travail ne sera pas exécuté dans une région dans laquelle l'accréditation par région géographique s'applique en vertu de l'article 34 du *Code*, compte tenu de considérations de relations de travail particulières. De l'avis du Conseil, une valeur probante appropriée doit être accordée à de telles considérations pour respecter les fins du *Code canadien du travail*.

[73] Il faut examiner attentivement les dommages possibles aux relations de travail dans le port de Halifax et l'effet approprié de l'article 34 du *Code*. Si une exception à l'accréditation par région géographique se justifie dans le cas de Offshore, toute entreprise pourrait, en passant un contrat de la même façon avec une entreprise locale pour son travail de transport et de débarquement et en combinant le débarquement à d'autres travaux de logistique et autres, contourner l'accréditation par région géographique et les fins du *Code*. Si de tels travaux n'étaient qu'accessoires et occasionnels, et s'ils étaient intégrés à l'entreprise principale de l'entité responsable, ils pourraient bien échapper à l'application de l'article 34. Toutefois, tous les travaux de débarquement requièrent un examen approfondi. Compte tenu de la mise en équilibre soignée de facteurs, l'employeur qui exécute des

meaning of the *Code*. Offshore, on a careful balancing of factors and considerations, has passed that point here. The *Code* requires that the Board assess the frequency of the work, its regularity, its severability, whether it is longshoring or ancillary work and the potential threat to labour relations in choosing between alternative characterizations of work. A key question will be whether the employees in question are actively engaged in longshoring. They are here. Parliament intended that certification in the longshoring industry should be more inclusive and not less so in order to prevent the disruption of port operations. The operation here, to a significant extent, is longshoring, the direct operation of loading and unloading ships. The operation is severed from the oil exploration business in its corporate organization and is severable in a labour relations sense. It occurs frequently and regularly. It serves a number of clients. In all of the circumstances, it is most appropriate that Offshore's present structure and longshoring operations be reflected by requiring that Offshore be included in the Port of Halifax geographic certification.

[74] In previous matters where the CLRB included longshoring enterprises in the certification, it delegated its Regional Director, Mr. John Vines, to work out the details of the inclusion of the employer in question in the geographic certification and its participation in the employer association. Similarly here, the Board orders that the employer work with the Regional Director of the Canada Industrial Relations Board, Mr. John Vines, to work out the relevant details in the present situation.

[75] The Board retains jurisdiction in this matter to help with the working out of the necessary arrangements, if required.

---

#### CASES CITED

*Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A.)

travaux de débardage constatera à un moment donné que ses employés oeuvrent dans le secteur du débardage au sens du *Code*. Offshore, après avoir soigneusement équilibré les facteurs et autres considérations, a maintenant franchi cette étape. Le *Code* exige que le Conseil évalue la fréquence des travaux, sa régularité, son caractère dissociable, la question de savoir s'il s'agit de travaux de débardage ou de travaux accessoires, et la menace que pourrait représenter le choix entre différentes caractérisations du travail pour les relations de travail. Il sera très important de déterminer si les employés en question sont véritablement actifs dans le secteur du débardage. Ils le sont ici. L'intention du législateur était de faire en sorte que l'accréditation accordée dans le secteur du débardage soit plus universelle, et non moins universelle, pour empêcher les perturbations dans les activités portuaires. En l'espèce, les travaux sont largement de la nature du débardage, soit le chargement et le déchargement de navires. Cette activité est séparée de la prospection pétrolière au niveau de son organisation et peut être séparée du point de vue des relations de travail. Elle survient fréquemment et régulièrement. Elle dessert un certain nombre de clients. En toutes circonstances, il convient d'exiger que Offshore soit comprise dans l'accréditation par région géographique applicable au port de Halifax pour refléter la structure actuelle de Offshore et ses activités de débardage.

[74] Dans des affaires précédentes dans lesquelles le CCRT a choisi d'inclure des entreprises de débardage dans l'accréditation, elle a délégué son directeur régional, M. John Vines, pour régler les modalités de l'inclusion de l'employeur en question dans l'accréditation par région géographique et de sa participation à l'association patronale. De même, le Conseil ordonne en l'espèce que l'employeur collabore avec le directeur régional du Conseil canadien des relations industrielles, M. John Vines, en vue du règlement des modalités dans la situation actuelle.

[75] Le Conseil se réserve le droit d'aider les parties à prendre les arrangements nécessaires au besoin.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Association des employeurs maritimes* (1981), 45 di 314 (CCRT n° 346)



*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*,  
[1955] S.C.R. 529

*Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157  
(CLRB no. 725)

*Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.*  
(1987), 71 di 157 (CLRB no. 651)

*Maritime Employers' Association* (1981), 45 di 314  
(CLRB no. 346)

*M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CLRB  
no. 1203)

#### **STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 18; 34

*Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher  
Division v. International Longshoremen's Association,  
Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F.)

*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*,  
[1955] R.C.S. 529

*Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157  
(CCRT n° 725)

*Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres*  
(1987), 71 di 157 (CCRT n° 651)

*M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CCRT  
n° 1203)

#### **LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 18; 34

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Teamsters Locals 91, 106, 141, 880 and 938,  
*applicants,*  
*and*  
 Tank Truck Transport Inc. and Toll Leasing Ltd.,  
*respondents.*

*CITED AS:* Tank Truck Transport Inc. and Toll  
 Leasing Ltd.

Board Files: 18603  
 18624

Decision no. 17  
 June 9, 1999

Preliminary matter with respect to an application pursuant to sections 18, 35 and 44 as well as a complaint of unfair labour practice pursuant to sections 50(a), 94(1)(a), 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)(e) and 96 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Single employer - Sale of business - Burden of proof - Practice and procedure - Dispute among the parties as to whom should proceed first - Applicant argues that in sections 35 and 44 cases, all relevant evidence is typically within employer's knowledge - The employer should therefore proceed first - The employer argues that in such cases the applicant bears both the legal and evidential burden of proof on the basis of the notion that he who asserts must prove - The Board must structure its proceeding in a manner most conducive to fulfilling its mandate including determining the order and form in which the evidence is presented, having due regard to the principles of natural justice - In this case, the Board directs the employer to present its entire case first - The question of who bears the onus of proof will be argued and decided at a later stage.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to

## Motifs de décision

Sections locales 91, 106, 141, 880 et 938 des  
 Teamsters,  
*requérantes,*  
*et*  
 Tank Truck Transport Inc. et Toll Leasing Ltd.,  
*intimées.*

*CITÉ:* Tank Truck Transport Inc. et Toll Leasing Ltd.

Dossiers du Conseil: 18603  
 18624

Décision n° 17  
 le 9 juin 1999

Question préliminaire concernant une demande fondée sur les articles 18, 35 et 44 ainsi qu'une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu des alinéas 50a), 94(1)a), 94(3)a), 94(3)b), 94(3)e) et de l'article 96 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Employeur unique - Vente d'entreprise - Fardeau de la preuve - Pratique et procédure - Litige concernant quelle partie doit présenter sa preuve en premier - Les requérantes prétendent que, dans les affaires fondées sur les articles 35 et 44, l'employeur est normalement le seul à connaître tous les éléments de preuve - L'employeur devrait donc présenter sa preuve en premier - L'employeur prétend que, dans de telles affaires, les requérantes ont le fardeau ultime et le fardeau de présentation de la preuve en vertu de la notion selon laquelle «celui qui affirme doit prouver» - Le Conseil doit structurer ses procédures de façon à s'acquitter le mieux possible de son mandat aux termes du *Code*, y compris déterminer dans quel ordre et de quelle façon la preuve sera présentée, en tenant compte des principes de justice naturelle - En l'espèce, le Conseil ordonne à l'employeur de présenter sa preuve en premier - La question du fardeau de la preuve sera débattue et tranchée plus tard.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule aux termes de

section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26.

**Written arguments were provided by:**

Mr. Brett A. Christen, counsel, on behalf of the respondents; and

Mr. Harold F. Caley, counsel, on behalf of the applicants.

[1] This is a decision on a preliminary matter with respect to an application under sections 18, 35 and 44 (sale of business and single employer applications), as well as a complaint of an unfair labour practice under sections 50(a), 94(1)(a), 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)(e) and 96.

[2] In their application, the applicants allege that the businesses of each of the respondents constitute associated and related federal works within the meaning of section 35 of the *Code*. Alternatively, the applicants allege that there has been a sale of a business as defined by section 44 of the *Code* from some or all of Tank Truck Transport Inc. to Toll Leasing Ltd.

[3] In their complaint, the applicants allege that respondent Tank Truck Transport Inc. presented an offer to the union, one of the conditions being that the applicants' recent application to the Board under sections 18, 35 and 44 be withdrawn.

[4] The respondents contested both the application and the complaint.

[5] The applicants made a motion that the respondent employers be ordered to proceed first in presenting their evidence and argument. In the past, respondent employers have usually complied without objection with the Board's request that they proceed first. Since the respondents objected to proceeding first, the parties were asked to submit their arguments in writing for consideration. The respondents agreed to submit their arguments on this motion first and had an opportunity to reply to the applicants' arguments.

[6] The applicants' motion that the respondents be asked to proceed first in presenting their case is based on the argument that all the evidence lies within the respondents' knowledge. The respondents filed extensive documentation, which according to the applicants is difficult to understand without some

l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26.

**Arguments écrits présentés par:**

M<sup>e</sup> Brett A. Christen, au nom des intimées;

M<sup>e</sup> Harold F. Caley, au nom des requérantes.

[1] La présente décision porte sur une question préliminaire concernant une demande fondée sur les articles 18, 35 et 44 (vente d'entreprise et déclaration d'employeur unique), ainsi que sur une plainte de pratique déloyale de travail fondée sur les alinéas 50a), 94(1)a), 94(3)a), 94(3)b), 94(3)e) et l'article 96.

[2] Dans leur demande, les requérantes allèguent que les entreprises de chacune des intimées constituent des entreprises fédérales associées ou connexes au sens de l'article 35 du *Code*. Subsidiairement, les requérantes allèguent qu'il y a eu vente partielle ou complète, au sens de l'article 44 du *Code*, de Tank Truck Transport Inc. à Toll Leasing Ltd.

[3] Dans leur plainte, les requérantes allèguent que l'intimée, Tank Truck Transport Inc., a soumis au syndicat une offre dont l'une des conditions est le retrait de la demande présentée au Conseil en vertu des articles 18, 35 et 44.

[4] Les intimées ont contesté la demande et la plainte.

[5] Les requérantes ont présenté une requête pour que le Conseil ordonne aux intimées de présenter leur preuve et leurs arguments en premier. Normalement, les intimées accèdent sans objection à ce type de requête du Conseil. Comme les intimées s'y sont opposées en l'espèce, le Conseil a invité les parties à présenter leurs arguments par écrit aux fins d'examen. Les intimées ont accepté de présenter en premier leurs arguments concernant la requête, et elles ont eu la possibilité de répondre à ceux des requérantes.

[6] Les requérantes demandent que les intimées présentent leur preuve en premier au motif que ces dernières connaissent bien l'ensemble de la preuve. Elles font valoir que les intimées ont présenté une foule de documents qui sont difficiles à comprendre sans explication de l'employeur. L'entreprise des intimées



explanation from the employer. The respondents' operation consists of four terminals that are serviced by different local unions, with the result that there is no one person on the applicants' side who can speak for what occurs at all locations. While the applicants admit that the Board has already received documents that are of assistance, to the extent of reducing the number of witnesses that the applicants may call, much of their evidence could be elicited through witnesses called by the employers. The applicants' argument is also based on the new section 16(f.1) of the *Code*, which provides as follows:

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

(f.1) to compel, at any stage of a proceeding, any person to provide information or produce the documents and things that may be relevant to a matter before it, after providing the parties the opportunity to make representations; ...

[7] The applicants' argument also rests on how the hearing may be best advanced, keeping in mind the interest of natural justice, and an orderly and productive proceeding. The applicants submit that in a section 35 case, where the only question is whether or not the Board will exercise its discretion, no question of onus arises, as this is a matter to be determined solely and exclusively by the Board. Thus, to the extent that the applicants have the onus to persuade the Board to exercise its discretion, conversely, the respondents have the onus to persuade the Board not to exercise its discretion. It is submitted that in a section 18, 35 and 44 case, all the evidence is typically within the employer's exclusive knowledge. This notwithstanding, there should be no hard and fast rule about the order in which the Board receives evidence, nor should this necessarily be determined on the basis of where the onus lies. In the absence of any supporting case law on this subject, the applicants suggest that the Board make an intuitive decision about how to best advance the case.

[8] The respondents submit that the applicants have the legal and evidential burden of proof in a section 35 and 44 application. Thus, in the absence of a specific statutory provision allocating the onus of proof and/or

est constituée de quatre terminaux où travaillent différentes sections locales de telle sorte qu'il n'y a personne chez les requérantes qui soit en mesure de décrire ce qui se passe dans l'ensemble des terminaux. Les requérantes reconnaissent que le Conseil a déjà reçu des documents utiles, dans la mesure où ceux-ci permettent de limiter le nombre de témoins cités à comparaître par les requérantes, mais une grande partie de leur preuve pourrait être obtenue en interrogeant les témoins des employeurs. Elles s'appuient également sur le nouvel alinéa 16f.1) du *Code*, qui prévoit ce qui suit:

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

f.1) obliger, en tout état de cause, toute personne à fournir les renseignements ou à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à une question dont il est saisi, après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des arguments; ...

[7] Selon les requérantes, il s'agit en l'espèce de trouver la meilleure façon d'instruire l'affaire en appliquant les principes de justice naturelle et en favorisant le déroulement ordonné et productif de l'audience. Dans le cas d'une affaire fondée sur l'article 35, où la seule question consiste à déterminer si le Conseil exercera ou non son pouvoir discrétionnaire, la question du fardeau de la preuve ne se pose pas, selon les requérantes, étant donné qu'il s'agit d'une affaire qui doit être tranchée uniquement et exclusivement par le Conseil. Par conséquent, dans la mesure où les requérantes ont le fardeau de convaincre le Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire, les intimées ont le fardeau inverse de convaincre le Conseil de ne pas l'exercer. Dans une affaire fondée sur les articles 18, 35 et 44, l'employeur est normalement le seul à connaître tous les éléments de preuve. Malgré tout, l'ordre dans lequel le Conseil reçoit la preuve ne devrait pas être assujéti à une règle stricte, et cet ordre ne devrait pas nécessairement être établi en fonction de la partie ayant le fardeau de la preuve. Vu l'absence de jurisprudence à ce sujet, les requérantes suggèrent que le Conseil rende une décision intuitive sur la meilleure façon de procéder en l'espèce.

[8] Les intimées soutiennent que les requérantes ont le fardeau ultime et le fardeau de présentation de la preuve relativement à une demande fondée sur les articles 35 et 44. Par conséquent, en l'absence d'une

burden of proof, the Board must apply the general principles of evidence and procedure, which according to the onus legally falls upon the party making the application. The respondents invite a comparison between the provisions of the *Canada Labour Code* and the *Ontario Labour Relations Act, 1995*, which imposes an evidentiary obligation on the respondent employer to adduce evidence regarding "sale of a business" (section 69(13)) or "single employer" (section 1(5)) allegations.

[9] In *Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et al.* (1992), 89 di 94 (CLRB no. 960), the applicant union had filed applications pursuant to sections 18, 35 and 44 of the *Code* and an unfair labour practice complaint pursuant to sections 50(a), 94, 95 and 96 of the *Code*. The respondent employers disputed the fact that there was common control or direction. Given the similarity of the allegations and the nature of the conclusions sought, the Board combined all the files "for the purposes of hearing evidence" and asked the employers to provide an overview of the operations of the businesses involved. The Board made clear, however, that the request "in no way affected the obligation of each party to assume the burden of proof incumbent upon it, having regard to the nature of the various applications" (page 99).

[10] However, the respondents suggest that the *Nolisair* case be distinguished on its facts, since in the instant matter, common control and direction have been conceded by the respondents so that evidence relating to the corporate relationship is not necessary. In addition, the respondents filed detailed pleadings and documents, and the applicants had the opportunity to examine approximately 30 "banker" boxes containing about 1,000 invoices for each of the years 1997 and 1998, as well as other documentation. The respondents further submit that the applicants have been aware of their operations for over a decade.

[11] The respondents state that they are entitled to know the case to be met as a matter of law. Moreover, natural justice concerns have guided past Board panels in requesting rather than ordering that the respondent employers proceed first in section 35 and 44 applications. The "labour relations purpose" underlying section 35 of the *Code* was raised in *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354;

disposition législative attribuant le fardeau ou la charge de la preuve, le Conseil doit appliquer les principes généraux en matière de preuve et de procédure, soit que le fardeau incombe à la partie qui a présenté la demande. Les intimées invitent le Conseil à comparer les dispositions du *Code canadien du travail* et celles de la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario*, qui imposent à l'employeur intimé le fardeau de présentation de la preuve concernant des allégations de «vente d'entreprise» (paragraphe 69(13)) ou d'«employeur unique» (paragraphe 1(5)).

[9] Dans *Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et autres* (1992), 89 di 94 (CCRT n° 960), le syndicat requérant avait présenté des demandes fondées sur les articles 18, 35 et 44 du *Code* et une plainte de pratique déloyale de travail aux termes de l'alinéa 50a) et des articles 94, 95 et 96 du *Code*. Les intimées avaient nié assumer en commun le contrôle ou la direction. Compte tenu de la similitude des allégations et de la nature des conclusions recherchées, le Conseil a réuni tous les dossiers «aux fins d'administration de la preuve» et a demandé aux employeurs de présenter une vue d'ensemble des activités des entreprises en cause. Il a été cependant établi que la demande «n'influeait en rien sur l'obligation de chacune des parties d'assumer la charge de preuve qui lui incombe, compte tenu de la nature des différentes demandes» (page 99).

[10] Toutefois, les intimées soutiennent que l'affaire *Nolisair* diffère quant aux faits puisque, ayant admis en l'espèce assumer le contrôle ou la direction en commun, elles n'ont pas à produire de preuve relative aux liens entre les entreprises. En outre, les intimées ont présenté des arguments et des documents détaillés, et les requérantes ont eu la possibilité d'examiner quelque 30 caisses contenant environ 1 000 factures se rapportant aux années 1997 et 1998, ainsi que d'autres documents. Les intimées soutiennent également que les requérantes sont au courant des activités des entreprises depuis plus de dix ans.

[11] Les intimées affirment qu'elles sont en droit de savoir ce qu'elles doivent prouver. En outre, le Conseil a tenu compte dans le passé des principes de justice naturelle en demandant aux intimées de présenter leurs arguments en premier relativement à des demandes fondées sur les articles 35 et 44 plutôt qu'en leur ordonnant de le faire. La question de la raison d'être sur le plan des relations de travail qui sous-tend

and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60), at pages 46-47; 360-361; and 442. Thus, the respondents argue that the applicants must establish that the relationship with the respondents is eroding their bargaining rights and there was therefore no particular hardship on the applicants in calling their evidence first.

### Analysis

[12] The respondents' rationale pertains to evidence: the obligation to present a case rests on whichever party has the onus of proof, that is, the party that stands to lose if the facts are not proven. On the other hand, the applicants see the issue as a matter of procedure, that is, the order of proceeding: since the facts surrounding this matter are peculiarly within the employer's knowledge, it is only when these facts are in evidence that the union will be in a position to make its case.

[13] While appearing to be diametrically opposed, these views are in fact related, the issue being how they affect matters before this Board. It should be remembered that these rules do not define standards of conduct, nor do they create substantive rights and obligations. Rather they are intended to provide a legal framework within which standards of conduct can be applied, and obligations and rights determined. In short, evidence and procedure are but the means by which the law is managed. As stated in many previous cases "no [party] has a vested right in any course of procedure." (See *The Barrie Examiner*, [1975] OLRB 745, at page 748.)

[14] The notion of the burden of proof is a much misunderstood principle, particularly as it applies to labour relations proceedings. From a theoretical standpoint, the term "burden of proof" describes two distinct concepts. In the first instance, it describes the obligation imposed on a party to prove or disprove a fact or issue, known as the "legal burden of proof." In the second instance, it refers to the obligation to adduce evidence satisfactory to the trier of fact, known as the "evidentiary burden of proof." Both concepts are based on the notion that "he who asserts must prove." Where

l'article 35 du *Code* a été soulevée dans *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60), pages 46-47; 360-361; et 442. Les intimées soutiennent donc que les requérantes doivent établir que la relation avec les intimées érode leurs droits de négociation et que, par conséquent, la présentation de la preuve en premier par les requérantes ne leur cause pas de grande difficulté.

### Analyse

[12] D'une part, les intimées prétendent qu'il s'agit d'une question de preuve, c'est-à-dire l'obligation de faire valoir sa cause incombe à la partie qui a le fardeau de la preuve, soit à la partie qui risque de perdre si les faits ne sont pas prouvés. D'autre part, les requérantes estiment qu'il s'agit plutôt d'une question de procédure, c'est-à-dire l'ordre dans lequel l'affaire doit se dérouler: étant donné que l'employeur connaît particulièrement bien les faits de l'affaire, ce n'est que lorsque ces faits seront présentés en preuve que le syndicat sera en mesure de faire valoir sa cause.

[13] Bien qu'ils semblent diamétralement opposés, ces points de vue sont en fait reliés, la question étant de savoir de quelle façon ils influent sur les questions dont le Conseil est saisi. Il ne faut pas oublier que les règles ne définissent pas les normes de conduite et ne créent pas d'obligations et de droits fondamentaux. Elles visent plutôt à fournir un cadre juridique pour l'application des normes de conduite et la détermination des obligations et des droits. Bref, la preuve et la procédure ne sont que des moyens d'administrer le droit. Comme il a été précisé dans de nombreuses affaires antérieures «aucune partie n'a de droit acquis à l'égard du déroulement d'une procédure». (Voir *The Barrie Examiner*, [1975] OLRB 745, page 748, traduction.)

[14] La notion de fardeau de la preuve est un principe bien mal compris, plus particulièrement en matière de relations de travail. Du point de vue théorique, le terme «fardeau de la preuve» décrit deux concepts distincts. Premièrement, il décrit l'obligation imposée à une partie de prouver ou de réfuter un fait ou une question, que l'on appelle le «fardeau ultime de la preuve». Deuxièmement, il décrit l'obligation de produire des éléments de preuve qui sauront convaincre le juge des faits, que l'on appelle le «fardeau de présentation de la preuve». Les deux concepts sont fondés sur la notion



the dispute is based on contested facts, the evidentiary burden of proof is upon the party alleging the facts to adduce them in evidence. Since the dispute is to be resolved on the preponderance of evidence, where the material facts are evenly balanced, the burden of proof becomes the tie-breaker in determining the outcome. Such matters are determined on the basis of testimonial and/or documentary evidence, which are put to the trier of fact.

[15] However, there are two exceptions to these principles. The first is that no onus is ordinarily applicable in resolving questions of law: see *Re CN/CP Telecommunications and Canadian Association of Communications and Allied Workers* (1985), 18 L.A.C. (3d) 78 (M.G. Picher); and *Re Grey County Board of Education and Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 23* (1983), 12 L.A.C. (3d) 412 (Teplitsky). The second is that this burden may be displaced as exemplified in section 98(4) of the *Code*, whereby it is shifted to the employer for all unfair labour practices covered by section 94(3). Evidentiary and procedural burdens and their exceptions are rendered even more fluid and adaptable if considered alongside the substantial freedom enjoyed by labour boards in determining their own procedures.

[16] While an administrative tribunal will be prudent in relying on the manners of the court, it is not bound by all the court's traditions, as it does not serve the same function as do the courts. While it may have some of the court's trappings, its role in interpreting and applying statutory policy takes precedence in the discharge of its mandate. It follows that a labour tribunal should not blindly follow the models of procedure of the ordinary courts, nor for that matter the generally accepted procedures of other tribunals. In this regard, we are guided by the Supreme Court of Canada judgment in *Komo Construction Inc. v. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] S.C.R. 172:

... While upholding the rule that the fundamental principles of justice must be respected, it is important to refrain from imposing a code of procedure upon an entity which the law has sought to make master of its own procedure.

(page 176)

selon laquelle «celui qui affirme doit prouver». Lorsque le différend concerne des faits contestés, le fardeau de présentation de la preuve revient à la partie qui allègue ces faits. Étant donné que le différend doit être réglé selon la prépondérance de la preuve, lorsque les faits importants n'avantagent ni l'une ni l'autre partie, le fardeau de la preuve devient l'élément décisif pour trancher l'affaire. Ces questions sont tranchées sur la foi de la preuve testimoniale ou documentaire présentée au juge des faits.

[15] Toutefois, il existe deux exceptions à ces principes. Premièrement, la question du fardeau ne s'applique habituellement pas aux questions de droit: voir *Re CN/CP Telecommunications and Canadian Association of Communications et Allied Workers* (1985), 18 L.A.C. (3d) 78 (M.G. Picher); et *Re Grey County Board of Education and Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 23* (1983), 12 L.A.C. (3d) 412 (Teplitsky). Deuxièmement, ce fardeau peut être déplacé et imposé à l'employeur dans le cas de pratiques déloyales de travail visées par le paragraphe 94(3), comme l'indique le paragraphe 98(4) du *Code*. Quant aux fardeaux de présentation et de procédure et à leurs exceptions, ils sont encore plus adaptables vu la grande liberté dont jouissent les tribunaux du travail pour déterminer leurs propres procédures.

[16] Quoiqu'un tribunal administratif doive faire preuve de prudence lorsqu'il invoque les procédures des cours de justice, il n'est pas lié par les traditions de ces dernières étant donné qu'il joue un rôle différent. Bien qu'il puisse posséder certains des attributs d'une cour de justice, il lui incombe principalement d'interpréter et d'appliquer la politique législative. Il s'ensuit qu'un tribunal du travail ne doit pas adopter aveuglément les modèles de procédure des cours de justice ordinaires ni en fait les procédures généralement acceptées d'autres tribunaux. À cet égard, nous nous appuyons sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Komo Construction Inc. c. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] R.C.S. 172:

... Tout en maintenant le principe que les règles fondamentales de justice doivent être respectées, il faut se garder d'imposer un code de procédure à un organisme que la loi a voulu rendre maître de sa procédure.

(page 176)

[17] Thus, this Board is called upon to structure its proceedings in such a manner that is most conducive to fulfilling this mandate under the *Code*. This includes determining the order and form in which the evidence is presented, when and how witnesses are heard, having due regard to the principles of natural justice and fairness, by giving the parties every opportunity to make submissions by way of written and/or oral evidence. As the Board succinctly stated in *National Pagette* (1990), 83 di 56; 15 CLRBR (2d) 54; and 91 CLLC 16,018 (CLRBR no. 836):

... The objective is to adopt a procedure that enables the Board to obtain all information relevant to deciding the question before it. The Board is master of its own procedure. (See *Baron W. Lewers* (1982), 48 di 83; and 82 CLLC 16,179 (CLRBR no. 372); and *Nordair Ltd.* (1986), 64 di 118 (CLRBR no. 560). See also *Hoffman-La Roche Limited v. Delmar Chemical Limited*, [1965] S.C.R. 575; *Komo Construction Inc. v. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] S.C.R. 172; *Julius Kane v. Board of Governors of the University of British Columbia*, [1980] 1 S.C.R. 1105; and *James Lipkovits et al. v. C.R.T.C. et al.*, [1983] 2 F.C. 321.)

(pages 62; 60; and 14,271)

[18] In this case, the Board senses that, due to an overabundance of caution, neither side wishes to lead off its evidence because of a perception that it might be seen as conceding that it bears the onus. Nonetheless, in resolving this impasse one should not lose sight that the hearing is meant to facilitate the presentation of the evidence by the parties as fully and as fairly as circumstances permit, keeping in mind the *audi alteram partem* rule, which the Supreme Court of Canada also reminded us of in the *Komo* decision: "that each party be given the opportunity to put forward its arguments."

[19] In the applications under section 18, 35 and 44, the respondents conceded that there is "common control and direction." The remaining issues to be determined rest on objective facts: (1) whether there are two or more enterprises; (2) whether they are under federal jurisdiction; (3) whether they are associated or related; (4) whether there are at least two employers.

[20] There is no doubt that the respondents are in possession of the most useful and relevant information on the nature, method and conditions of their undertakings, as well as the circumstances of the

[17] Le présent Conseil doit donc structurer ses procédures de façon à s'acquitter le mieux possible de son mandat aux termes du *Code*. Cela signifie notamment déterminer dans quel ordre et de quelle façon la preuve sera présentée, quand et comment les témoins sont entendus, en tenant compte des principes de justice naturelle et d'équité, en donnant aux parties la possibilité de présenter des observations au moyen de preuve écrite ou orale. Comme l'a succinctement affirmé le Conseil dans *National Pagette* (1990), 83 di 56; 15 CLRBR (2d) 54; et 91 CLLC 16,018 (CCRT n° 836):

... L'objectif est d'adopter une façon de procéder qui permette au Conseil d'obtenir tous les renseignements utiles à la détermination de la question dont il est saisi. Le Conseil est maître de sa procédure. (Voir *Baron W. Lewers* (1982), 48 di 83; et 82 CLLC 16,179 (CCRT n° 372); et *Nordair Ltée* (1986), 64 di 118 (CCRT n° 560). Voir également *Hoffman-La Roche Limited c. Delmar Chemical Limited*, [1965] R.C.S. 575; *Komo Construction Inc. c. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] R.C.S. 172; *Julius Kane c. Conseil d'administration de l'université de la Colombie-Britannique*, [1980] 1 R.C.S. 1105; *James Lipkovits et autres c. CRTC et autres*, [1983] 2 C.F. 321.)

(pages 62; 60; et 14,271)

[18] En l'espèce, le Conseil a l'impression que, par excès de prudence, ni l'une ni l'autre des parties ne veut présenter sa preuve en premier par crainte de sembler admettre qu'elle assume le fardeau de la preuve. Quoi qu'il en soit, pour régler cette impasse, il ne faut pas oublier que l'audience vise à faciliter la présentation de la preuve par les parties le plus complètement et équitablement possible dans les circonstances, en gardant présent à l'esprit la règle *audi alteram partem* que nous a également rappelée la Cour suprême du Canada dans *Komo*: «L'obligation est de fournir à la partie l'occasion de faire valoir ses moyens.»

[19] Dans les demandes fondées sur les articles 18, 35 et 44, les intimées ont admis qu'elles assumaient «en commun le contrôle et la direction». Les autres questions à trancher reposent sur des faits objectifs: (1) existe-t-il au moins deux entreprises; (2) sont-elles de compétence fédérale; (3) sont-elles associées ou connexes; (4) y a-t-il au moins deux employeurs.

[20] Assurément, les intimées possèdent les renseignements les plus utiles et pertinents concernant la nature, le mode et les conditions d'exploitation de leurs entreprises ainsi que les circonstances de la

current round of collective bargaining. While the respondents were forthright in providing the applicants and the Board with extensive business information in advance of the hearing, the applicants raised the valid issue that while abundant, this information is difficult to understand.

[21] Before it can determine the underlying issues, the Board must be in full possession of the facts. It is therefore appropriate for the Board to make a distinction while administering the evidence in this case between who will present the evidence first and who bears the onus of proof. Also to be considered are convenience, expedience and fairness. It is the Board's view that the onus can be argued and decided at a later stage without being tied in to the order of proceedings: see *Purolator Courier Limited* (1982), 48 di 32 (CLRB no. 365); and *Re Oxford Pendaflex (Canada) Ltd. and Printing Specialties & Paper Products Union, Local 466* (1977), 13 L.A.C. (2d) 63 (Abbott).

[22] As the respondents' evidence on the nature, method and conditions of their undertakings will most likely be intertwined with their actions in the unfair labour practice complaint for which they bear the burden of proof under the *Code*, this procedural award directs the employer to present its entire case first. The union will then be called upon to present its case; and the employer will be granted a right of reply if it so chooses. However, the Board will entertain a motion for a right of reply to any new material being introduced by the other party. Arguments will be presented in the same order.

#### CASES CITED

*Barrie Examiner (The)*, [1975] OLRB 745

*Canadian Press et al. (The)* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

*CN/CP Telecommunications and Canadian Association of Communications and Allied Workers (Re)* (1985), 18 L.A.C. (3d) 78

*Grey County Board of Education and Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 23 (Re)* (1983), 12 L.A.C. (3d) 412

*Komo Construction Inc. v. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] S.C.R. 172

*National Pagette* (1990), 83 di 56; 15 CLRBR (2d) 54; and 91 CLLC 16,018 (CLRB no. 836)

négociation collective en cours. Il est vrai que les intimées ont volontiers fourni aux requérantes et au Conseil une foule de renseignements sur leurs entreprises avant l'audience, mais les requérantes ont avec raison fait valoir que ces renseignements sont difficiles à comprendre.

[21] Avant de pouvoir déterminer les questions sous-jacentes, le Conseil doit connaître tous les faits. Il y a donc lieu, aux fins de l'administration de la preuve, de faire une distinction entre qui présentera sa preuve en premier et qui assume le fardeau de la preuve. Le Conseil doit également tenir compte des questions de commodité, de rapidité et d'impartialité. Il estime que la question du fardeau de la preuve peut être débattue et tranchée plus tard sans la relier au déroulement de la procédure: voir *Purolator Courier Limitée* (1982), 48 di 32 (CCRT n° 365); et *Re Oxford Pendaflex (Canada) Ltd. and Printing Specialties & Paper Products Union, Local 466* (1977), 13 L.A.C. (2d) 63 (Abbott).

[22] Vu que la preuve des intimées concernant la nature, le mode et les conditions d'exploitation de leurs entreprises sera fort probablement reliée aux actions reprochées dans la plainte de pratique déloyale de travail à l'égard de laquelle elles ont le fardeau de la preuve aux termes du *Code*, la présente décision procédurale ordonne à l'employeur de faire valoir sa cause en premier. Le syndicat suivra; l'employeur aura le droit de répondre s'il le désire. Toutefois, le Conseil se penchera sur toute requête visant à obtenir le droit de répondre à tout nouveau document produit par l'autre partie. Les arguments seront présentés dans le même ordre.

#### AFFAIRES CITÉES

*Barrie Examiner (The)*, [1975] OLRB 745

*CN/CP Telecommunications and Canadian Association of Communications and Allied Workers (Re)* (1985), 18 L.A.C. (3d) 78

*Grey County Board of Education and Ontario Secondary School Teachers' Federation, District 23 (Re)* (1983), 12 L.A.C. (3d) 412

*Komo Construction Inc. c. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] R.C.S. 172

*National Pagette* (1990), 83 di 56; 15 CLRBR (2d) 54; et 91 CLLC 16,018 (CCRT n° 836)

*Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et autres* (1992), 89 di 94 (CCRT n° 960)



*Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et al.* (1992), 89 di 94 (CLRB no. 960)

*Oxford Pendaflex (Canada) Ltd. and Printing Specialties & Paper Products Union, Local 466 (Re)* (1977), 13 L.A.C. (2d) 63

*Purolator Courier Limited* (1982), 48 di 32 (CLRB no. 365)

#### **STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 16.(f.1); 18; 35; 44; 50(a); 94; 95; 96

*Oxford Pendaflex (Canada) Ltd. and Printing Specialties & Paper Products Union, Local 466 (Re)* (1977), 13 L.A.C. (2d) 63

*Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

*Purolator Courrier Limitée* (1982), 48 di 32 (CCRT n° 365)

#### **LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 16f.1); 18; 35; 44; 50a); 94; 95; 96



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Ghislaine Gagné,  
*complainant,*  
**Office and Professional Employees Union,**  
**Local 434,**  
*respondent,*  
*and*  
**Laurentian Bank of Canada,**  
*employer.*

*CITED AS:* Ghislaine Gagné

Board file: 19029

Decision no. 18  
 June 14, 1999

Complaint alleging violation of section 37 of the  
*Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Dismissal - Communication with members - The complainant alleges that her union acted arbitrarily and in bad faith, in violation of section 37, by refusing to deal with her grievances and her other requests within a reasonable period of time - Complaint dismissed - The Board points out that, at the time of the filing of the complaint, the delays with respect to the arbitration of the complainant's grievances were not unusual - Since the union is attempting to have an arbitrator appointed and to set a hearing date, there is no evidence that it acted in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith - However, the Board instructs the union to improve its communications with the complainant, namely, to keep her informed of the progress of her case.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting as a single member panel pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26.

### On record

Ms. Ghislaine Gagné, on her own behalf;  
 Mr. Serge Cadieux, for the respondent; and  
 Ms. Lucie Martel, for the employer.

## Motifs de décision

Ghislaine Gagné,  
*plaignante,*  
**Syndicat des employées et employés**  
**professionnels-les et de bureau, section locale 434,**  
*intimé,*  
*et*  
**Banque Laurentienne du Canada,**  
*employeur.*

*CITÉ:* Ghislaine Gagné

Dossier du Conseil: 19029

Décision n° 18  
 le 14 juin 1999

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Congédiement - Communication avec ses membres - La plaignante allègue que son syndicat a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi à son égard, en violation de l'article 37, en refusant de traiter ses griefs et ses autres demandes dans un délai raisonnable - Plainte rejetée - Le Conseil note que, à la date du dépôt de la plainte, les délais d'arbitrage des griefs de la plaignante ne sont pas anormaux - Comme le syndicat s'efforce de faire nommer un arbitre et d'obtenir une date d'audience, il n'y a aucune preuve que ses démarches soient arbitraires, entachées de mauvaise foi ou discriminatoires à l'endroit de la plaignante - Le Conseil enjoint cependant le syndicat d'améliorer ses communications avec la plaignante i.e., la tenir informée des progrès dans son dossier.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément à l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations Industrielles)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26.

### Inscrits au dossier

M<sup>me</sup> Ghislaine Gagné, en son propre nom;  
 M<sup>e</sup> Serge Cadieux, pour l'intimé; et  
 M<sup>me</sup> Lucie Martel, pour l'employeur.



[1] Section 16.1 of the *Code* now provides that the Board may render a decision without holding an oral hearing. In the instant case, the Board feels that the exhibits filed, the parties' written submissions and the investigating officer's report are sufficient to render a decision without holding an oral hearing.

### The Complaint

[2] On September 10, 1998, Ghislaine Gagné (the complainant), an employee of the Laurentian Bank of Canada (the employer or the Bank), filed a complaint under section 37 of the *Code*, alleging that the Office and Professional Employees Union (OPEU) (the union) had acted arbitrarily or in bad faith by refusing to deal with her grievances and her other requests within a reasonable period of time. The complainant asked that the Board hold a hearing and order the union to refer her grievances to arbitration in accordance with the collective agreement. The complainant asked that the issue of compensation for unpaid leave and statutory holidays be dealt with separately from the grievances. Furthermore, on November 30, 1998, the complainant requested that the Board hear another complaint concerning her period of disability from July 8 to 24, 1998 and concerning compensation for health costs following an illness.

### The Facts

[3] The complainant worked for the Bank from December 1989 to July 17, 1998, when she was dismissed for insubordination. When she was hired in December 1989, the complainant held the position of Level A clerk-typist. In April 1994, she was promoted to word processing clerk, a Level B job (higher level). In October 1995, her position was eliminated and she became a "surplus" employee. She was then given various assignments involving filing and microfilm searches. In March 1996, she obtained a position as U.S. accounts clerk, but after a six-week trial period, she was removed from the position. It appears that the complainant was given various assignments in which she could not meet the employer's expectations. During this period, the complainant received several letters of reprimand and suspensions. The correspondence relevant to her dismissal provides the following information.

[1] L'article 16.1 du *Code* prévoit maintenant que le Conseil peut rendre sa décision sans tenir d'audience publique. Dans le présent dossier, le Conseil estime que les pièces produites, les observations écrites des parties ainsi que le rapport de l'agent enquêteur lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience publique.

### La plainte

[2] Le 10 septembre 1998, Ghislaine Gagné (la plaignante), employée de la Banque Laurentienne du Canada (l'employeur ou la Banque), dépose une plainte en vertu de l'article 37 du *Code*, alléguant que le Syndicat des employés et employés professionnels-les et de bureau (SIEPB) (le Syndicat) a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi à son égard en refusant de traiter ses griefs et ses autres demandes dans un délai raisonnable. La plaignante demande au Conseil d'être entendue et d'ordonner à son Syndicat de renvoyer ses griefs à l'arbitrage conformément à la convention collective. La plaignante réclame qu'on s'occupe des remboursements pour vacances et jours fériés non payés de façon indépendante des griefs. De plus, le 30 novembre 1998, la plaignante demande au Conseil de trancher une autre plainte concernant sa période d'invalidité du 8 au 24 juillet 1998, ainsi que le remboursement des frais de santé par suite de maladie.

### Les faits

[3] La plaignante travaille pour la Banque entre le mois de décembre 1989 et le 17 juillet 1998, date à laquelle elle est congédiée pour insubordination. À son embauche en décembre 1989, la plaignante occupe le poste de commis-dactylo de grade A. En avril 1994, elle obtient une promotion et fait du traitement de textes, un emploi de grade B (grade supérieur). En octobre 1995, son poste est aboli et elle devient une employée «excédentaire». On lui confie alors divers travaux de classement et de recherche sur micro-films. En mars 1996, elle obtient un poste de commis aux comptes U.S., mais après six semaines d'essai, ce poste lui est retiré. Il semble qu'on ait confié à la plaignante des affectations successives où elle n'a pas réussi à satisfaire les attentes de l'employeur. Pendant cette période, la plaignante reçoit plusieurs lettres de réprimande et des suspensions. La correspondance pertinente à son congédiement révèle ce qui suit:

- On July 8, 1998, she received a one-day suspension for refusing to carry out microfilm searches.

- On July 9, the employer ordered her to report for a medical examination that same day.

- On July 13, because of her refusal to report for a medical examination and in the absence of a medical certificate for an absence from July 8 to 24, she received a two-week suspension, that is, from July 13 to 24 inclusively.

- On July 14, she received a second suspension, this time for one week, from July 9 to 15, because of a medical certificate that was deemed inadequate; she was also ordered to report for a medical evaluation on July 16 at the office of a physician chosen by the employer.

- According to the letter of dismissal, the complainant did not report for the second medical appointment and was dismissed as of July 16, 1998 for insubordination and for interfering with the employer's management rights.

[4] The letters of suspension and the dismissal were all contested through grievances.

[5] In an award dated October 1, 1998, an arbitration board allowed her claim for benefits under the employment insurance plan and ruled that the complainant had not been suspended and did not lose her employment as a result of misconduct. She was therefore granted the related benefits.

[6] The union denies having acted in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith in dealing with the complainant's grievances and has asked the Board to dismiss the complaint. The union argues that a dismissal grievance was filed on July 27, 1998 in accordance with the collective agreement, and that the time had come to choose an adjudicator and to set hearing dates. It maintains that there are approximately 1,000 outstanding grievances against the Bank and that the complainant's grievance is following the procedure set out in the collective agreement. The union points out that dismissal grievances are handled on a priority basis and that the complainant's grievance is being handled in the same manner as other dismissal grievances that are ahead of hers. It claims that it tries

- le 8 juillet 1998, elle reçoit une suspension d'une journée pour avoir refusé de faire des recherches sur micro-fiches;

- le 9 juillet, l'employeur lui ordonne de se présenter à un examen médical le même jour;

- le 13 juillet, en raison de son refus de se présenter à l'examen médical et en l'absence d'un certificat médical pour une absence du 8 au 24 juillet, elle reçoit une suspension de deux semaines, soit du 13 au 24 juillet inclusivement;

- le 14 juillet, elle reçoit une deuxième suspension, cette fois-ci pour une semaine, du 9 au 15 juillet, en raison du certificat médical jugé insuffisant; on lui ordonne également de se présenter à une évaluation médicale le 16 juillet chez le médecin choisi par l'employeur;

- selon la lettre de congédiement, la plaignante ne se présente pas au deuxième rendez-vous médical et elle est congédiée pour «insubordination de même qu'une entrave à nos droits de gérance» à compter du 16 juillet 1998.

[4] Les lettres de suspension et le congédiement sont tous contestés par voie de grief

[5] Dans une décision du 1<sup>er</sup> octobre 1998, un conseil d'arbitrage accueille sa demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi et statue que la plaignante n'a pas été suspendue et n'a pas perdu son emploi en raison d'inconduite. On lui accorde donc les avantages sociaux afférents.

[6] Le Syndicat nie avoir agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans le traitement des griefs de la plaignante et demande au Conseil de rejeter la plainte. Le Syndicat soutient qu'un grief de congédiement a été déposé le 27 juillet 1998, tel que le prévoit la convention collective, et qu'il faut maintenant choisir un arbitre et des dates d'audience. Le Syndicat soutient qu'il y a environ 1 000 griefs en cours contre la Banque et que le grief de la plaignante suit la procédure prévue par la convention collective. Il ajoute que les griefs de congédiement sont traités de façon prioritaire et que le grief de la plaignante est traité au même titre que les autres griefs de congédiement qui sont antérieurs au sien. Le Syndicat soutient qu'il tente de porter tous les griefs à l'arbitrage

to refer all grievances to arbitration as quickly as possible, including those of the complainant.

[7] As for the complainant's allegation that the union refused to file a grievance contesting the non-payment of leave and statutory holidays, the union maintains that the wording of the dismissal grievance covers all claims arising from the dismissal, as shown by the following:

I object to the Bank's decision to terminate my employment.

I request that the Bank's decision to terminate my employment be rescinded immediately for all legal purposes, that the Bank immediately reinstate me with full compensation, including benefits, rights and privileges, and that such compensation be retroactive, which includes the statutory rate of interest.

(translation)

[8] The union claims that it is doing everything in its power to ensure that the complainant's grievances are dealt with as quickly as possible. It did not respond to the allegation concerning the complaint regarding health costs following an illness. It did not mention having made any special effort to keep the complainant informed of the progress of her case.

### Analysis

[9] The purpose of section 37 of the *Code* is to provide for sanctions against a union and its representatives, for acting in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith in the representation of employees pursuant to the collective agreement. Each case is assessed on the basis of whether or not the union's conduct fell below a standard found acceptable by the Board. The Board's role is to review the union's internal decision-making process and not to inquire into the merits of grievances.

[10] A union's conduct must be assessed on the basis of the five principles set out by the Supreme Court of Canada in *Canada Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, which can be summarized as follows:

1. The union, because of its status as the exclusive bargaining agent for a bargaining unit, must treat all members of the unit fairly.

dans les meilleurs délais possibles, y compris ceux de la plaignante.

[7] En ce qui a trait à l'allégation de la plaignante quant au refus de déposer un grief contestant le non-paiement des vacances et des jours fériés, le Syndicat soutient que le libellé même du grief de congédiement inclut toute réclamation découlant du congédiement, tel qu'en fait foi le texte suivant:

Je conteste la décision de la Banque de mettre fin à mon emploi.

Je désire que la décision de la Banque de mettre fin à mon emploi soit immédiatement annulée à toutes fins que de droit, que la Banque me réintègre immédiatement dans ma fonction avec pleine compensation monétaire, y incluant tous mes bénéfices, avantages et privilèges et ce, de façon rétroactive, le tout majoré au taux d'intérêt légal.

[8] Le Syndicat maintient qu'il fait tout en son pouvoir pour que les griefs de la plaignante soient traités dans les meilleurs délais possibles. Il ne répond pas à l'allégation portant sur la plainte concernant les frais de santé par suite de maladie. Il ne souligne aucun effort particulier pour tenir la plaignante au courant des progrès dans son dossier.

### Analyse

[9] L'article 37 du *Code* vise à sanctionner les agissements discriminatoires ou de mauvaise foi d'un syndicat et de ses représentants relativement aux employés qu'il représente, aux fins de la convention collective. Chaque cas est évalué à la lumière de la norme de conduite que le Conseil juge acceptable. Le rôle du Conseil est d'étudier le processus décisionnel interne du syndicat et non de faire enquête sur le bien-fondé des griefs.

[10] La conduite d'un syndicat doit être évaluée eu égard aux cinq principes énoncés par la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, qui se résument comme suit:

1. En raison de son statut d'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation, tous les membres du syndicat ont droit à une représentation juste et raisonnable.



2. An employee does not have an absolute right to arbitration; the union enjoys considerable discretion in this regard.

3. After conducting a thorough investigation and considering the impact of the grievance on the employee versus its legitimate interests, the union must exercise its discretion in good faith.

4. The decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

5. The union's representation must be genuine, undertaken with integrity and competence, and without serious negligence or hostility towards the employee.

[11] The Board has applied this reasoning in a number of cases, including *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CLRB no. 735); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304); and *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319).

[12] Even in dismissal cases, the Board is careful not to review the merits of the union's decision, but rather to look at the process by which that decision was reached. The following two cases illustrate this point well.

[13] In *Valerie Hertz et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16,055 (CLRB no. 806); and *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; and 91 CLLC 16,015 (CLRB no. 852), the Board ruled that its role is not to sit in appeal of decisions by union representatives or to judge the quality of the union's representation. Its role is to remedy any abuse of the exclusive bargaining authority of unions and, specifically, to identify cases of arbitrary or discriminatory conduct or of bad faith.

[14] In the instant case, the Board is aware of the stressful situation in which the complainant finds herself and of her impatience for a decision on her employee status. However, it is necessary to point out that, at the time of the filing of the complaint, the delays with respect to the arbitration of the complainant's grievances were not unusual. Experienced practitioners will acknowledge that several months can go by before a date for an

2. L'employé n'a pas le droit absolu à l'arbitrage et le syndicat exerce une grande discrétion à cet égard.

3. Après avoir mené une enquête exhaustive et examiné l'impact du grief sur l'employé en tenant compte de ses propres intérêts légitimes, le syndicat doit de bonne foi exercer sa discrétion.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou injustifiée.

5. La représentation du syndicat doit être authentique et entreprise avec intégrité et compétence, sans négligence sérieuse ou hostilité envers l'employé.

[11] Ce raisonnement a été suivi par le Conseil à plusieurs reprises, notamment dans *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304); et *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319).

[12] Même dans les cas de congédiement, le Conseil fait part d'une certaine réserve en étudiant non pas le bien-fondé de la décision prise par le syndicat, mais plutôt le processus pour en arriver à cette décision. Les deux arrêts suivants illustrent bien cette réserve.

[13] Dans *Valerie Hertz et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16,055 (CCRT n° 806); et *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; et 91 CLLC 16,015 (CCRT n° 852), le Conseil a statué que son rôle ne consiste pas à être un tribunal d'appel des décisions prises par les représentants syndicaux, ni à juger de la qualité de la représentation assurée par les syndicats. Il voit à remédier à l'abus du pouvoir exclusif d'agent négociateur des syndicats et, plus particulièrement, de constater les cas de comportement arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi.

[14] Dans la présente affaire, le Conseil est conscient de la situation stressante dans laquelle se trouve la plaignante et de l'impatience de cette dernière quant à la détermination de son statut d'employée. Toutefois, force est de constater que, à la date du dépôt de la plainte, les délais d'arbitrage des griefs de la plaignante ne sont pas anormaux. Les praticiens d'expérience diront que plusieurs mois peuvent s'écouler avant que ne puisse être fixée une date d'audience d'arbitrage. Il

arbitration hearing can be set. There is an adage that says, "justice delayed is justice denied." However, the Board is not of the opinion that the arbitration delays have reached that point.

[15] The Board also notes that the wording of the dismissal grievance is sufficiently broad to include all the complainant's claims. Therefore, there is no need to make any changes. As for the complaint regarding health costs following illness, the Board is of the view that this claim can be deemed included in the reinstatement of benefits lost as a result of the dismissal.

[16] In her complaint, the complainant did not provide any compelling reasons that would allow the Board to conclude that, at this point, union representation was lacking in any way. Nor did she allege any grounds that would make it possible to determine why her file should be handled on a more urgent basis than other dismissal cases. Since the union is currently attempting to have an arbitrator appointed and to set a hearing date, there is no evidence that it acted in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith.

[17] For these reasons, the Board concludes that there has been no violation of section 37. However, the Board instructs the union to improve its communications with the complainant, namely, to keep her informed of the progress of her case.

#### CASES CITED

*Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

*Cloutier (André)* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319)

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)

*Hertz (Valerie) et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16,055 (CLRB no. 806)

*Mullin (Dave)* (1991), 84 di 74; and 91 CLLC 16,015 (CLRB no. 852)

*Pope (Clyde)* (1989), 77 di 68 (CLRB no. 735)

y a un adage qui dit «justice différée est justice refusée». Cependant, le Conseil n'est pas d'avis que les délais d'arbitrage en soient rendus à ce point.

[15] Le Conseil constate également que le libellé du grief de congédiement est suffisamment large pour comprendre toutes les réclamations de la plaignante. Il n'y a donc pas lieu d'y apporter quelque modification que ce soit. Quant à la plainte concernant les frais de santé par suite de maladie, le Conseil estime que cette réclamation peut être jugée incluse dans la réintégration des avantages sociaux perdus par suite du congédiement.

[16] Dans sa plainte, la plaignante n'allègue aucun motif convaincant qui permettrait au Conseil de conclure que, à ce stade-ci, la représentation syndicale ait fait défaut de quelque façon que ce soit. Elle n'allègue pas non plus de motifs qui permettraient d'évaluer pourquoi son dossier devrait être traité de façon plus urgente que d'autres dossiers de congédiement. Comme le Syndicat s'efforce actuellement de faire nommer un arbitre et d'obtenir une date d'audience, il n'y a aucune preuve que ses démarches soient arbitraires, entachées de mauvaise foi ou discriminatoires à l'endroit de la plaignante.

[17] Pour ces motifs, le Conseil conclut donc qu'il n'y a eu aucune violation de l'article 37. Toutefois, le Conseil se permet d'enjoindre le Syndicat d'améliorer ses communications avec la plaignante, c'est-à-dire la tenir informée des progrès dans son dossier.

#### AFFAIRES CITÉES

*Cloutier (André)* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319)

*Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)

*Hertz (Valerie) et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16,055 (CCRT n° 806)

*Mullin (Dave)* (1991), 84 di 74; et 91 CLLC 16,015 (CCRT n° 852)

*Pope (Clyde)* (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735)

---

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(c); 16.1; 37*

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)c); 16.1; 37*





**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Raynald Pinel,  
*complainant,*  
**Canadian Union of Communication Workers,**  
*respondent,*  
*and*  
**Northern Telecom Canada Limited,**  
*employer.*

*CITED AS:* Raynald Pinel

Board File: 18917

Decision no. 19  
 June 14, 1999

Complaint alleging violation of section 37 of the  
*Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Extension of time limits - Section 16(m.1) - Practice and procedure - The complainant alleges that his union acted arbitrarily or in bad faith by failing to refer two grievances to the later stages of the grievance procedure - The Board considers that the complaint is untimely and dismisses it - Filing a second grievance concerning the same matters as the first in no way offsets the failure to file a complaint within the time limits set out in the *Code* - The Board refuses to extend the time limits pursuant to section 16(m.1) since the complainant filed his complaint more than nine months after learning of the union's decision not to pursue his grievances and that he did not put forward any reason that would enable the Board to conclude that he could not have filed his complaint within the time limits set out in the *Code* - The Board would have dismissed the complaint on the merits - There is nothing to allow the Board to conclude that the complainant was not well represented: the union conducted a thorough investigation and sought a legal opinion before taking a final decision - These efforts show meticulous, careful attention, and even an irreproachable course of action by the union.

## Motifs de décision

Raynald Pinel,  
*plaignant,*  
**Union canadienne des travailleurs en**  
**communication,**  
*intimée,*  
*et*  
**Northern Telecom Canada Limitée,**  
*employeur.*

*CITÉ:* Raynald Pinel

Dossier du Conseil: 18917

Décision n° 19  
 le 14 juin 1999

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Prorogation des délais - Alinéa 16m.1) - Pratique et procédure - Le plaignant allègue que son syndicat a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi à son égard en n'ayant pas renvoyé deux griefs aux étapes ultérieures de la procédure de règlement des griefs - Le Conseil juge la plainte irrecevable et la rejette - Le fait de déposer un deuxième grief, portant sur les mêmes questions que le premier, n'atténue en rien le défaut de présenter une plainte dans les délais prévus par le *Code* - Le Conseil refuse de proroger les délais conformément à l'alinéa 16m.1) puisque le plaignant a présenté sa plainte plus de neuf mois après avoir pris connaissance de la décision du syndicat de ne pas donner suite à ses griefs et qu'il n'a invoqué aucun motif qui permettrait au Conseil de conclure qu'il lui était impossible de déposer sa plainte auprès du Conseil dans les délais prévus au *Code* - Le Conseil aurait tout de même rejeté la plainte sur le fond - Rien ne permet au Conseil de conclure à une mauvaise représentation: le syndicat a mené une enquête exhaustive et demandé une opinion juridique avant de prendre une décision définitive - Ces démarches démontrent une attention soignée et prudente, voire un cheminement inattaquable de la part du syndicat.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting as a single member panel pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26.

#### On record

Ms. Roxane Rousell, for the complainant;  
Mr. Marco Gaggino, for the respondent; and  
Ms. Sylvie Aubry, for the employer.

[1] Section 16.1 of the *Code* now provides that the Board may render a decision without holding an oral hearing. In the instant case, the Board feels that the exhibits filed, the parties' written submissions and the investigating officer's report are sufficient to render a decision without holding an oral hearing.

#### Complaint

[2] On July 31, 1998, Raynald Pinel (the complainant), an employee of Northern Telecom Canada Limited (the employer or Nortel), filed a complaint under section 37 of the *Code*, alleging that the Canadian Union of Communication Workers (the union) had acted arbitrarily or in bad faith by failing to refer two grievances to the later stages of the grievance procedure. The complainant asked the Board to order that his grievances be referred to arbitration in accordance with the collective agreement and that he be allowed to be represented by counsel of his choice, at the union's expense.

#### The Facts

[3] The complainant was hired by the employer, Nortel, in November 1966 and left in August 1974 for personal reasons. From January 6, 1975 to November 21, 1978, he worked for Québec Téléphone. He was rehired by Nortel as an installer on October 24, 1988, but was laid off indefinitely on April 1, 1994 because of downsizing. The complainant challenged the lay-off, arguing that installers with less seniority, who held a 530-71 classification, had not been laid off at the relevant time. The employer dismissed the grievance because the complainant did not hold the 530-71 classification. After a thorough investigation, the union found that there was no documentary or testimonial evidence that in any way supported the complainant's allegations that he held a 530 classification. The

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément à l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations Industrielles)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26.

#### Inscrits au dossier

M<sup>e</sup> Roxane Rousell, pour le plaignant;  
M<sup>e</sup> Marco Gaggino, pour l'intimée; et  
M<sup>me</sup> Sylvie Aubry, pour l'employeur.

[1] L'article 16.1 du *Code* prévoit maintenant que le Conseil peut rendre sa décision sans tenir d'audience publique. Dans le présent dossier, le Conseil estime que les pièces produites, les observations écrites des parties ainsi que le rapport de l'agent enquêteur lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience publique.

#### La plainte

[2] Le 31 juillet 1998, Raynald Pinel (le plaignant), employé de Northern Telecom Canada Limitée (l'employeur ou Nortel), dépose une plainte en vertu de l'article 37 du *Code*, alléguant que l'Union canadienne des travailleurs en communication (le Syndicat) a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi à son égard en n'ayant pas renvoyé deux griefs aux étapes ultérieures de la procédure de règlement des griefs. Le plaignant demande au Conseil d'ordonner que ses griefs soient renvoyés à l'arbitrage conformément à la convention collective et qu'il lui soit permis d'être représenté par l'avocat de son choix, et ce, aux frais du syndicat.

#### Les faits

[3] Le plaignant est embauché par l'employeur, Nortel, en novembre 1966 et quitte au mois d'août 1974 pour des raisons personnelles. Du 6 janvier 1975 au 21 novembre 1978, il est au service de Québec Téléphone. Il est réembauché par Nortel le 24 octobre 1988 comme installateur jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 1994, date où il est mis à pied pour une durée indéterminée, en raison d'une réduction de personnel. Le plaignant conteste cette mise à pied, soulignant que des installateurs ayant moins d'ancienneté que lui et détenant la classification 530-71 n'ont pas été mis à pied à l'époque pertinente. L'employeur rejette le grief en raison du fait que le plaignant ne détient pas la classification 530-71. Après enquête approfondie, le Syndicat constate qu'il n'existe aucune preuve



grievance went through all the stages set out in the collective agreement.

[4] On October 17, 1997, at the union's request, the law firm representing the union issued a detailed legal opinion (8 pages) on the chances of success of the grievance, should it be referred to arbitration. A copy of that opinion was also sent to counsel for the complainant. The opinion concluded that the complainant would not succeed at arbitration, since he did not have the necessary qualifications and skills as an installer.

[5] In addition to challenging his lay-off, the complainant claimed that he had not been called back to work when installers were hired again. According to the opinion of October 17, 1997, that claim was false:

Finally, as regards Mr. Pinel's claim that numerous installers were hired despite his recall rights, the CUCW determined from a detailed check of the lists that this is absolutely not the case. There are obviously no cases that could make it possible for us to successfully argue that Nortel did not respect Mr. Pinel's recall rights.

(page 7; translation)

[6] As a result, no grievance was filed concerning the failure to call him back to work.

[7] On October 27, 1997, counsel for the complainant acknowledged receipt of the legal opinion and expressed his disagreement in the following terms:

Furthermore, we would like to point out that the decision by your client, the CUCW, to abandon the grievance that it had taken to arbitration is highly prejudicial to our client, Raynald Pinel, who is also - need we remind you - **your client**. It also seems to us that the position you have taken in the union's favour puts you in a most delicate position and, at the very least, in an apparent conflict of interest situation.

Moreover, we feel we should remind you that under section 37 of the *Canada Labour Code*, it is the union's duty to represent Mr. Pinel so that he can assert his rights against the employer. That duty of representation

documentaire ou testimoniale soutenant, de quelque façon que ce soit, les allégations du plaignant voulant qu'il détienne la classification 530. Ce grief a suivi toutes les étapes prévues à la convention collective.

[4] Le 17 octobre 1997, à la demande du Syndicat, le cabinet d'avocats représentant le Syndicat émet une opinion juridique détaillée (8 pages) concernant les chances de succès dudit grief, advenant le cas où il serait soumis à l'arbitrage. Une copie de cette opinion est aussi transmise aux procureurs du plaignant. L'opinion conclut que le plaignant n'aura pas gain de cause en arbitrage, compte tenu du fait qu'il ne possède pas les qualifications et compétences requises comme installateur.

[5] En plus de contester sa mise à pied, le plaignant invoque aussi le fait de ne pas avoir été rappelé au travail alors que des installateurs sont nouvellement embauchés. L'opinion du 17 octobre 1997 mentionne que cette affirmation est fausse:

En ce qui a trait, finalement, à l'affirmation de monsieur Pinel à l'effet que de nombreux installateurs ont été embauchés malgré ses droits de rappel, une vérification minutieuse des listes a permis à l'U.C.T.C. de déterminer que ce n'est absolument pas le cas. De toute évidence, il n'y a aucun cas qui peut nous permettre de prétendre avec succès que les droits de rappel de monsieur Pinel n'ont pas été respectés par Nortel.

(page 7)

[6] Il en résulte qu'aucun grief n'est formulé concernant son non-rappel au travail.

[7] Le 27 octobre 1997, le procureur du plaignant accuse réception de l'opinion juridique et exprime son désaccord en ces termes:

Aussi, nous désirons vous rappeler que la décision de votre cliente l'U.C.T.C. de se désister du grief qu'elle avait pourtant elle-même porté à l'arbitrage, est hautement préjudiciable à notre client Raynald Pinel qui est également, devons-nous vous le rappeler, **votre client**. Il nous apparaît d'ailleurs que votre prise de position en faveur de l'Union vous place dans une situation des plus délicates et à tout le moins, en apparence de conflit d'intérêts.

De plus, nous croyons utile de vous rappeler qu'en vertu de l'article 37 du *code canadien du Travail*, il incombe au Syndicat de représenter M. Pinel afin de faire valoir ses droits à l'encontre de l'employeur, laquelle

is especially serious and exacting given that we are dealing with a lay-off.

(pages 1-2; translation; emphasis added)

[8] In a second letter dated December 12, 1997, counsel for the complainant questioned the union's conduct in representing the complainant:

With all the information of which you are aware and whose content you have been able to verify, we are seriously questioning the union's intention in this case to represent its member, Raynald Pinel, in a manner that is not arbitrary.

In short, we are beginning to wonder whether the union's purpose was not to sacrifice Raynald Pinel in order to be able to resolve other issues with the employer.

(pages 6-7; translation)

[9] On January 23, 1998, counsel for the union sent the following reply:

As you know, the union has taken a position in this case, and in this regard we sent you our opinion on October 17, 1997. We have been instructed to tell you that the CUCW is standing by its position that the grievance filed on Mr. Pinel's behalf has no chance of being allowed by an arbitration board. That is why the union has decided not to pursue this case before arbitrator Claude Lauzon.

Accordingly, we will be advising the arbitrator to close his file.

(translation)

[10] On February 9, 1998, counsel for the complainant answered the letter of January 23:

We are asking that you suspend any decision by the union, the Canadian Union of Communication Workers, to inform arbitrator Claude Lauzon of your intention to abandon the grievance filed by employee Raynald Pinel so that he can, in a timely manner, institute all proceedings available to him for the review of that decision allegedly made in agreement with Georges Pilafidis.

To this end, would you please, upon receipt, send us a copy of the by-laws and constitution of the union, the Canadian Union of Communication Workers, so that our

obligation de représentation est d'autant plus élevée et exigeante que nous sommes en présence d'une mise à pied.

(pages 1-2; c'est nous qui soulignons)

[8] Dans une deuxième lettre en date du 12 décembre 1997, le procureur du plaignant remet en question les agissements du Syndicat lors de la représentation du plaignant:

Avec tous ces éléments dont vous possédez la connaissance et dont vous avez pu vérifier le contenu, nous nous interrogeons sérieusement sur la volonté du Syndicat dans cette affaire de représenter de façon non arbitraire son syndiqué monsieur Raynald Pinel.

Bref, nous en sommes venus à nous interroger si l'objectif recherché par le Syndicat n'était pas celui de sacrifier monsieur Raynald Pinel afin de permettre le règlement avec l'employeur de d'autres points litigieux!

(pages 6-7)

[9] Le 23 janvier 1998, les procureurs du Syndicat répondent au procureur du plaignant comme suit:

Comme vous le savez, le Syndicat a pris position dans cette affaire et à cet effet, nous vous faisons parvenir notre opinion le 17 octobre 1997. Nous avons reçu instructions de vous aviser que l'U.C.T.C. maintient sa position, à savoir que le grief déposé au nom de monsieur Pinel n'a aucune chance d'être accueilli par un Tribunal d'arbitrage. C'est pourquoi le Syndicat a décidé de ne pas procéder devant l'arbitre Me Claude Lauzon avec ce dossier.

Par conséquent, nous aviserons l'arbitre de clore son dossier.

[10] Le 9 février 1998, le procureur du plaignant répond à la lettre du 23 janvier:

Nous vous demandons de suspendre toute décision du syndicat, Union canadienne des travailleurs en communication, visant à informer l'arbitre Claude Lauzon de votre intention de produire un désistement du grief déposé par le salarié Raynald Pinel afin que ce dernier puisse faire valoir, en temps utile, tous et chacun de ses recours en révision de cette décision prétendument prise en accord avec monsieur Georges Pilafidis.

À cette fin, auriez-vous l'obligeance de nous transmettre sur réception, copie des règlements et de la constitution du syndicat, Union canadienne des travailleurs en

client can appeal the union's decision to higher authorities.

(pages 1-2; translation)

[11] Counsel for the complainant sent a second letter, also dated February 9, 1998, requesting a suspension of "any action that might be prejudicial to Raynald Pinel's right to obtain an investigation and hearing before grievance arbitrator Claude Lauzon" (translation).

[12] On April 10, 1998, the complainant filed with the union a grievance concerning the failure to call him back to work, which reads as follows:

#### Nature of grievance

Challenge to the failure to call me back to work following my lay-off on March 31, 1994, in contravention of the relevant provisions of the collective agreement currently in force (which provisions correspond to article 12.01.02(1.3) of the collective agreement in force for the period from May 17, 1994 to February 28, 1997 and all other articles that may be related thereto).

#### Settlement sought

Being called back to work with all the associated rights and benefits, and compensation for wages and benefits lost as a result of the employer's failure to call me back to work, the whole with interest and the additional compensation provided for in section 100.12 of the *Labour Code*.

I am asking for a response within 10 days, otherwise I will consider your failure to respond as a refusal to defend my rights.

(translation)

[13] On May 12, 1998, counsel for the union sent the complainant the following letter:

We represent the Canadian Union of Communication Workers, which gave us your letter of April 10, 1998 for review and response.

In this regard, our client has already taken a position on your challenge to your lay-off on March 31, 1994, and it is standing by that position.

communication, afin que notre client puisse en appeler aux instances supérieures de cette décision de son syndicat.

(pages 1-2)

[11] Le procureur du plaignant envoie une deuxième lettre portant également la date du 9 février 1998, selon laquelle il demande de suspendre «toute intervention de quelque nature que ce soit qui pourrait préjudicier aux droits de monsieur Raynald Pinel d'obtenir une enquête et audition devant l'arbitre de griefs Claude Lauzon.»

[12] Le 10 avril 1998, le plaignant dépose auprès du Syndicat un grief intitulé «Grief suite à mon non rappel au travail - Installateur d'équipement», qui se lit comme suit:

#### Nature du grief:

Contestation de mon non rappel au travail à la suite de ma mise à pied du 31 mars 1994, en violation des dispositions pertinentes de la convention collective actuellement en vigueur (ces dispositions correspondant à l'article 12.01.02(1.3) de la convention collective en vigueur pour la période du 17 mai 1994 au 28 février 1997 et de tous les autres articles pouvant s'y rattacher).

#### Règlement réclamé:

Rappel au travail avec tous mes droits, bénéfices et avantages s'y rattachant et indemnisation pour mes pertes en salaire, bénéfices et autres avantages dont j'ai été privé à la suite du défaut de l'employeur de m'avoir rappelé au travail, le tout avec intérêts et l'indemnité additionnelle en vertu des dispositions de l'article 100.12 du *Code du travail*.

Je demande une réponse dans les 10 jours, sinon je considérerai votre absence de répondre comme un refus de défendre mes droits.

[13] Le 12 mai 1998, les procureurs du Syndicat répondent au plaignant:

Nous sommes les procureurs de l'Union canadienne des travailleurs en communication laquelle nous a soumis pour étude et réponse votre lettre du 10 avril 1998.

À cet effet, notre cliente a déjà pris position concernant votre contestation de la mise à pied que vous avez subie le 31 mars 1994 et maintien celle-ci.



We refer you, among other things, to the letter by André Fiset written to your counsel on January 23, 1998, which is attached hereto.

(translation)

[14] On July 31, 1998, the complainant, through new counsel, filed a section 37 complaint with the Board. He argued, among other things, "that it was not until on or about May 14, 1998 that he learned of the union's final refusal to represent him" (translation).

[15] In addition to denying any violation of the provisions of section 37 of the *Code*, the union argues that the complaint is untimely because it was not filed within the time limit set out in the *Code*. The complainant cannot revive his complaint of April 10, 1998, since it deals with exactly the same situation, without any new facts, as the complaint concerning which the union made decisions - which were not challenged before the Board - on October 17, 1997 and January 23, 1998.

### Analysis

#### Timeliness of the Complaint

[16] Section 97(2) of the *Code* provides as follows:

97.(2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

[17] The Board has already ruled on a number of occasions on the time limits for filing a complaint. Two principles in particular must be taken into account in the instant case. First of all, the 90-day time limit is calculated from the time the complainant learns that his or her union will not be referring his or her grievance to arbitration. An exchange of correspondence and objections does not interrupt the running of time in any way. (See *David Coull* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRBR no. 957).)

[18] Second, filing a second grievance concerning the same matters as the first in no way offsets the failure to file a complaint within the time limits set out in the *Code*. (See *Ronald K.J. Mah* (1991), 86 di 27 (CLRBR no. 888).)

Nous vous référons, entre autres, à la lettre de Me André Fiset adressée à vos procureurs en date du 23 janvier 1998 qui est jointe à la présente.

[14] Le 31 juillet 1998, le plaignant, par l'entremise d'un nouveau procureur, dépose sa plainte auprès du Conseil en vertu de l'article 37. Il allègue, entre autres, «que ce n'est que le ou vers le 14 mai 1998 qu'il a eu connaissance du refus définitif du syndicat de le représenter.»

[15] En plus de nier quelque violation que ce soit aux dispositions de l'article 37 du *Code*, le Syndicat fait valoir que la plainte est irrecevable car elle n'a pas été déposée dans le délai prévu par le *Code*. Le plaignant ne peut faire revivre sa plainte du 10 avril 1998, puisque cette plainte vise exactement la même situation, sans faits nouveaux, que celle qui a fait l'objet de décisions du Syndicat, non contestées auprès du Conseil, en date des 17 octobre 1997 et du 23 janvier 1998.

### Analyse

#### Condition de recevabilité de la plainte

[16] Le paragraphe 97(2) du *Code* prévoit ce qui suit:

97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date où le plaignant a eu - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[17] Le Conseil a déjà statué à plusieurs reprises quant aux délais prévus pour présenter une plainte. Deux principes doivent particulièrement être pris en considération en l'instance. Tout d'abord, le délai de 90 jours se calcule à compter du moment où le plaignant a connaissance du fait que son Syndicat ne renverra pas son grief à l'arbitrage. L'échange de correspondance et d'objections n'interrompt en rien les délais qui courent. (Voir *David Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957).)

[18] Deuxièmement, le fait de déposer un deuxième grief, portant sur les mêmes questions que le premier, n'atténue en rien le défaut de présenter une plainte dans les délais prévus par le *Code*. (Voir *Ronald K.J. Mah* (1991), 86 di 27 (CCRT n° 888).)

[19] In this case, the complainant learned of the union's position on each of his complaints on or about October 17, 1997. The decision and reasons were very clear. It cannot be argued that they did not express the union's indisputable position. Moreover, the union clearly restated its decision in its letter of January 23, 1998. There was no basis for any misunderstanding.

[20] The Board feels that the second grievance dated April 10, 1998 was a simple reiteration of the first grievance, in respect of which the complainant had already received a categorical refusal.

[21] Under the new provisions of the *Code* in section 16(m.1), the Board can extend the time limits for instituting a proceeding. However, the Board feels that it should not exercise that power in this case for the following reasons. First of all, the complainant filed his complaint **more than nine months** after learning of the union's decision not to pursue his grievances. Second, he has not put forward any reason that would enable the Board to conclude that he could not have filed his complaint within the time limits set out in the *Code*. On the contrary, he was represented by counsel throughout the relevant period. His counsel even referred to the provisions of section 37, and specifically the duty of representation, in his letter to the union on October 27, 1997. The excerpts from the statement of facts in this case prove that the complainant knew about the *Code*'s provisions and the rights and obligations arising therefrom.

[22] Mr. Pinel's complaint is therefore untimely under section 97(2) of the *Code*. In view of this finding, the Board does not have to rule on the merits of the complaint.

### Section 37

[23] However, the Board would like to make it clear that, even if the complaint had not been dismissed because it is untimely, it is unfounded for the following reasons.

[24] The purpose of section 37 of the *Code* is to provide for sanctions against a union and its representatives, for acting in a discriminatory manner or in bad faith in the representation of employees

[19] Dans la présente affaire, le plaignant a eu connaissance de la position du Syndicat à l'égard de chacune de ses plaintes le ou vers le 17 octobre 1997. La décision et les motifs sont très clairs et on ne peut prétendre qu'il ne s'agissait pas de la position indiscutable du Syndicat. Par ailleurs, le Syndicat a clairement réitéré sa décision dans sa lettre du 23 janvier 1998. Il n'y a pas à s'y méprendre.

[20] Le Conseil estime que le deuxième grief en date du 10 avril 1998 n'est qu'une réitération du premier grief auquel le plaignant avait déjà reçu un refus catégorique.

[21] En vertu des nouvelles dispositions du *Code* à l'alinéa 16m.1), le Conseil peut proroger les délais fixés pour la présentation d'une demande. Toutefois, le Conseil est d'avis qu'il n'a pas à exercer ce pouvoir dans la présente affaire pour les motifs suivants. Dans un premier temps, le plaignant a déposé sa plainte **plus de neuf mois** après avoir pris connaissance de la décision du Syndicat de ne pas donner suite à ses griefs. Dans un deuxième temps, le plaignant n'a invoqué aucun motif qui permettrait au Conseil de conclure qu'il lui était impossible de déposer sa plainte auprès du Conseil dans les délais prévus au *Code*. Au contraire, le plaignant a été représenté par un procureur tout au long de la période qui nous concerne. Son procureur a même mentionné les dispositions de l'article 37 quant au devoir de représentation dans sa lettre au Syndicat du 27 octobre 1997. Les extraits de l'exposé des faits entourant cette affaire prouvent que le plaignant connaissait les dispositions du *Code* et les droits et obligations qui en découlent.

[22] La plainte de M. Pinel est donc irrecevable en vertu du paragraphe 97(2) du *Code*. Compte tenu de cette conclusion, le Conseil n'a pas à statuer sur le bien-fondé de la plainte.

### L'article 37

[23] Toutefois, le Conseil tient à préciser que, même si la plainte n'était pas rejetée sur la base de son irrecevabilité, elle est sans objet pour les motifs suivants.

[24] L'article 37 du *Code* vise à sanctionner les agissements discriminatoires ou de mauvaise foi d'un syndicat et de ses représentants à l'égard des employés qu'il représente, aux fins de la convention collective.

pursuant to a collective agreement. Each case is assessed on the basis of whether or not the union's conduct fell below a standard found acceptable by the Board. The Board's role is to review the union's internal decision-making process and not to inquire into the merits of grievances.

[25] A union's conduct must be assessed on the basis of the five principles set out by the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, which can be summarized as follows:

(a) The union, because of its status as the exclusive bargaining agent for a bargaining unit, must treat all members of the unit fairly.

(b) An employee does not have an absolute right to arbitration; the union enjoys considerable discretion in this regard.

(c) After conducting a thorough investigation and considering the impact of the grievance on the employee versus its legitimate interests, the union must exercise its discretion in good faith.

(d) The decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

(e) The union's representation must be genuine, undertaken with integrity and competence, and without serious negligence or hostility towards the employee.

[26] The Board has applied this reasoning in a number of cases, including *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CLRB no. 735); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304); and *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319).

[27] Even in lay-off cases, the Board is careful not to review the merits of the union's decision, but rather the process by which that decision was reached. The following two cases illustrate this point well.

[28] The Board's role is not to sit in appeal of decisions by union representatives or to judge the quality of the union's representation. Its role is to remedy abuses of

Chaque cas est évalué à la lumière de la norme de conduite que le Conseil juge acceptable. Le rôle du Conseil est d'étudier le processus décisionnel interne du syndicat et non de faire enquête sur le bien-fondé des griefs.

[25] La conduite d'un syndicat doit être évaluée eu égard aux cinq principes énoncés par la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, qui se résument comme suit:

a) En raison de son statut d'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation, tous les membres du syndicat ont droit à une représentation juste et raisonnable.

b) L'employé n'a pas le droit absolu à l'arbitrage de son grief et le syndicat exerce une grande discrétion à cet égard.

c) Après avoir mené une enquête exhaustive et examiné l'impact du grief sur l'employé en tenant compte de ses propres intérêts légitimes, le syndicat doit de bonne foi exercer sa discrétion.

d) La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou injustifiée.

e) La représentation du syndicat doit être authentique et entreprise avec intégrité et compétence, sans négligence sérieuse ou hostilité envers l'employé.

[26] Ce raisonnement a été adopté par le Conseil à plusieurs reprises, notamment dans *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304); et *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319).

[27] Même dans les cas de mises à pied, le Conseil a toujours fait part d'une certaine réserve en étudiant non pas le bien-fondé de la décision prise par le syndicat, mais plutôt le processus pour en arriver à cette décision. Les deux arrêts suivants illustrent bien cette réserve.

[28] Le rôle imparti au Conseil ne consiste pas à être un tribunal d'appel des décisions prises par les représentants syndicaux, ni à juger de la qualité de la



the exclusive bargaining authority of unions and, specifically, to identify and remedy arbitrary and discriminatory conduct or bad faith. (See *Valerie Hertz et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16,055 (CLRB no. 806); and *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; and 91 CLLC 16,015 (CLRB no. 852).)

[29] In the instant case, the complainant has not put forward any reason that would enable the Board to conclude that he was not well represented. As shown by its letter of October 17, the union conducted a thorough investigation and sought an opinion from its legal counsel before taking a final position on the chances of success at arbitration. These efforts show meticulous, careful attention, and even an irreproachable course of action by the union; no more can be asked of it. Its decision was not arbitrary, discriminatory or in bad faith.

[30] For these reasons, the Board finds that section 37 was not violated.

#### CASES CITED

*Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

*Cloutier (André)* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319)

*Coull (David)* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957)

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)

*Hertz (Valerie) et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16,055 (CLRB no. 806)

*Mah (Ronald K.J.)* (1991), 86 di 27 (CLRB no. 888)

*Mullin (Dave)* (1991), 84 di 74; and 91 CLLC 16,015 (CLRB no. 852)

*Pope (Clyde)* (1989), 77 di 68 (CLRB no. 735)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 14(3)(c); 16.1, 16(m.1); 37

représentation assurée par les syndicats. Il voit à remédier à l'abus du pouvoir exclusif d'agent négociateur des syndicats et, plus particulièrement, de constater les cas de comportement arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi et d'y remédier. (Voir *Valerie Hertz et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16,055 (CCRT n° 806); et *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; et 91 CLLC 16,015 (CCRT n° 852).)

[29] En l'espèce, le plaignant n'allègue aucun motif qui permettrait au Conseil de conclure à une mauvaise représentation. Tel que le révèle sa lettre du 17 octobre, le Syndicat a mené une enquête exhaustive et a demandé une opinion de ses conseillers juridiques avant d'émettre une position définitive sur les chances de succès à l'arbitrage. Ces démarches démontrent une attention soignée et prudente, voire un cheminement inattaquable de la part du syndicat à qui on ne peut demander plus. Sa décision n'a été ni arbitraire, ni entachée de mauvaise foi, ni discriminatoire à l'endroit du plaignant.

[30] Par ces motifs, le Conseil conclut donc qu'il n'y a eu aucune violation de l'article 37.

#### AFFAIRES CITÉES

*Cloutier (André)* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319)

*Coull (David)* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957)

*Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)

*Hertz (Valerie) et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16,055 (CCRT n° 806)

*Mah (Ronald K.J.)* (1991), 86 di 27 (CCRT n° 888)

*Mullin (Dave)* (1991), 84 di 74; et 91 CLLC 16,015 (CCRT n° 852)

*Pope (Clyde)* (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 14(3)(c); 16.1, 16m.1); 37



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 1-99*

## Reasons for decision

Public Service Alliance of Canada,  
*applicant,*  
*and*  
 the Greater Moncton Airport Authority Inc.,  
*employer.*

*CITED AS:* Greater Moncton Airport Authority Inc.

Board File: 20155

Decision no. 20  
 June 23, 1999

Application pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Review - Bargaining unit - Amendments to - Appropriateness - Practice and Procedure - Management functions - Decisions on exclusions take into account current activities and do not allow for the employer's future plans or anticipated responsibilities, which may or may not come to fruition - The key criterion analyzed by the Board is whether or not the duties require that the incumbent deal with the strategy and/or application of labour relations matters - In the instant case, the Board finds that the positions of project manager, fire chief, financial project manager and computer technician specialist are included in the all-employee bargaining unit covered by the union's certification.

Review - Bargaining unit - Appropriateness - Practice and procedure - Employer argued that computer technician specialist should be excluded from the all employee unit at Moncton Airport - Incumbent hired as a consultant on a contractual basis for a limited time - Employer argues that the incumbent is an employee of the contractor and not one of his employees - Board finds that the incumbent of the position is an employee and, as such, is included in the bargaining unit - The following elements confirm the incumbent's dependent and employee-like status: he does not own any of the copyright, other intellectual property or "moral rights" in the work produced, which remains the property of the employer; he works on a regular basis and is paid on a biweekly basis according to a predetermined

## Motifs de décision

Alliance de la Fonction publique du Canada,  
*requérante,*  
*et*  
 Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.,  
*employeur.*

*CITÉ:* Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.

Dossier du Conseil: 20155

Décision n° 20  
 le 23 juin 1999

Demande fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision - Unité de négociation - Modifications apportées - Habileté à négocier - Pratique et procédure - Fonctions de direction - Les décisions en matière d'exclusion tiennent compte des activités actuelles et non pas des projets futurs de l'employeur ou des responsabilités envisagées, qui peuvent ou non se concrétiser - Le Conseil déterminera principalement si le titulaire est tenu de s'occuper de questions de stratégie ou d'application en matière de relations de travail - En l'espèce, le Conseil conclut que les postes de chef de projet, chef des pompiers, chef des projets financiers et technicien en informatique font partie de l'unité de négociation comprenant tous les employés visés par l'accréditation du syndicat.

Révision - Unité de négociation - Habileté à négocier - Pratique et procédure - L'employeur prétend que le technicien en informatique doit être exclu de l'unité comprenant tous les employés à l'aéroport de Moncton - Le titulaire est embauché à contrat à titre de consultant pour une période déterminée - L'employeur prétend que le titulaire est un employé de l'entrepreneur et non l'un de ses employés - Le Conseil conclut que le titulaire du poste est un employé et, à ce titre, fait partie de l'unité de négociation - Les éléments suivants confirment la relation de subordination et le statut d'employé du titulaire: il ne détient aucun droit d'auteur, aucune propriété intellectuelle ou «droits moraux» sur le travail accompli, lequel demeure la propriété de l'employeur; il travaille selon un horaire



amount; the contract also provides that the "Airport Operator shall provide such support, guidance, direction, instruction, acceptances, decisions and information as required in order for the Consultant to perform Services" - The Board further finds that having access to confidential information stored in employer's computer system, which may include information relating to collective bargaining, does not justify exclusion.

The panel of the Board comprised of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Ms. Karen S. Brennan and Mr. Thomas D. Mullins, Members, considered and determined the above-cited application under section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26. This is a unanimous decision of the Board. These Reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

**Written arguments were provided by:**

Ms. Stephanie Copeland, on behalf of the applicant;  
and  
Ms. Jane Smith, on behalf of the employer.

[1] Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with this matter.

[2] The Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union) was certified by this Board on November 4, 1997 to represent:

all employees of the Greater Moncton Airport Authority Inc. **excluding** the president and chief executive officer, operations manager, lease manager and secretary of the board.

[3] In file no. 18845-C, the employer applied to have the bargaining unit description amended to reflect the fact that the temporary position of "secretary of the board" had been abolished and the confidential duties had been transferred to the position of "financial clerk."

régulier et touche un salaire prédéterminé toutes les deux semaines; le contrat prévoit en outre ce qui suit: «L'exploitant de l'aéroport fournit le soutien, l'orientation, les instructions, l'acceptation, les décisions et les renseignements nécessaires au consultant pour assurer les services requis» - Le Conseil conclut également que l'accès à des renseignements confidentiels gardés dans le système informatique de l'employeur, lesquels peuvent comprendre des renseignements concernant les négociations collectives, ne justifie pas l'exclusion du poste.

Le Conseil, composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M<sup>me</sup> Karen S. Brennan et M. Thomas D. Mullins, Membres, a statué sur la demande susmentionnée aux termes de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil. Les présents motifs ont été rédigés par M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente.

**Arguments écrits présentés par:**

M<sup>me</sup> Stephanie Copeland, au nom de la requérante;  
M<sup>me</sup> Jane Smith, au nom de l'employeur.

[1] L'article 16.1 du *Code* prévoit maintenant que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience publique. Après avoir examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier lui suffisent pour trancher l'affaire.

[2] Le 4 novembre 1997, le présent Conseil a accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC ou le syndicat) à l'égard de l'unité de négociation suivante:

tous les employés de la Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc., à l'**exclusion** du président directeur général, du chef de l'exploitation, du chef du service de location et de la secrétaire de la direction.

[3] Dans le dossier n° 18845-C, l'employeur a demandé que soit modifiée la description de l'unité de négociation à la suite de l'abolition du poste temporaire de «secrétaire de la direction» et du transfert des fonctions confidentielles au poste de «commis

The Board granted the application and the current bargaining unit description reads as follows:

all employees of the Greater Moncton Airport Authority Inc. **excluding** the president and chief executive officer, operations manager, lease manager and financial clerk.

[4] On February 19, 1999, the PSAC requested an investigation of the employer's "unilateral decision to exclude the position of project manager and four newly created office support positions from the bargaining unit."

[5] As a result of discussions with the parties, the Board's Regional Director was able to identify the positions in dispute as the following:

- project manager,
- fire chief,
- financial project manager, and
- computer technician specialist.

[6] The employer made additional submissions concerning the position of financial project manager, which is to become a new position entitled "accounting supervisor." In its submissions dated March 30, 1999, the employer seeks the exclusion of the proposed position of accounting supervisor.

[7] The employer submitted that the incumbents of the positions of project manager and fire chief perform management functions and are employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. Also, the employer contended that the proposed position of accounting supervisor requires the performance of management functions and confidential duties. With regard to the positions of financial project manager and computer technician specialist, the employer stated that the incumbents are contractors and not employees within the meaning of the *Code*. In the alternative, the employer argued that the financial project manager and computer technician specialist should be excluded because they perform confidential duties.

[8] To put the duties and responsibilities of the incumbents of the disputed positions into context, it is necessary to understand how the employer's organization is managed. The board of directors is composed of individuals appointed from the community and relies on four senior managers to

financier». Le Conseil a fait droit à la demande. Voici la description actuelle de l'unité de négociation:

tous les employés de la Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc., à l'exclusion du président directeur général, du chef de l'exploitation, du chef du service de location et du commis financier.

[4] Le 19 février 1999, l'AFPC a demandé au Conseil de faire enquête sur la décision unilatérale de l'employeur d'exclure de l'unité de négociation le poste de chef de projet et quatre nouveaux postes de soutien administratif.

[5] À l'issue de discussions avec les parties, le Directeur régional du Conseil a pu déterminer que les postes suivants faisaient l'objet d'un différend:

- chef de projet,
- chef des pompiers,
- chef des projets financiers,
- technicien en informatique.

[6] L'employeur a présenté d'autres observations concernant le poste de chef des projets financiers, qui deviendra un nouveau poste de «superviseur de la comptabilité». Dans ses observations datées du 30 mars 1999, l'employeur demande l'exclusion du nouveau poste de superviseur de la comptabilité.

[7] L'employeur soutient que les titulaires des postes de chef de projet et de chef des pompiers exercent des fonctions de gestion et occupent des postes comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail. Il prétend en outre que le nouveau poste de superviseur de la comptabilité comporte l'exécution de fonctions de gestion et de tâches confidentielles. Quant aux postes de chef de projet et de technicien en informatique, l'employeur affirme que les titulaires sont des entrepreneurs et non pas des employés au sens du *Code*. Subsidiairement, il prétend que les postes de chef des projets financiers et de technicien en informatique doivent être exclus parce que les titulaires accomplissent des tâches confidentielles.

[8] Pour mettre en contexte les tâches et les responsabilités des titulaires des postes en litige, il est indispensable de comprendre le fonctionnement de l'organisation de l'employeur. Le conseil d'administration est composé de personnes issues de la collectivité et s'appuie sur quatre cadres supérieurs pour

manage the business: the managing director, the director of operations, the director of finance and administration, and the director of marketing. These four senior managers discuss strategic planning, policy issues, important operational matters, major disciplinary problems, collective bargaining, staffing issues, and a wide range of other issues necessary to manage the business, at weekly meetings. The recommendations submitted by the senior managers are approved by the board of directors almost without exception.

[9] The project manager and the fire chief are members of the operations committee, along with the director of operations, the manager of operations and maintenance, and the security and emergency planning officer. They meet weekly to share information, to keep each other informed and to discuss any issues of concern, such as operational issues and policy interpretation. With respect to disciplinary problems, all managers have an opportunity to comment on how the matter should be handled.

[10] The employer also submitted that at the conclusion of negotiations with the applicant, the employer plans to have a manager on shift at all times. The job titles of manager of operations and maintenance, project manager, fire chief, and security and emergency planning officer will then be changed to shift superintendent. The employer indicated that this new position will have full authority for staffing, disciplinary action up to and including dismissal, and will be responsible for the first step of the grievance procedure.

### **Project Manager**

[11] No employees report to the project manager. It is contemplated that during winter operations (approximately six months), the incumbent will supervise one shift with the full authority of the manager of operations and maintenance, including the application of the employer's disciplinary code. While acting as an operations manager, the project manager will also have full authority to reply to first-step

gérer l'entreprise: le directeur général, le chef de l'exploitation, le chef des finances et de l'administration, de même que le chef de la commercialisation. Ces quatre cadres supérieurs se rencontrent toutes les semaines pour discuter de planification stratégique, de questions de principe, de questions importantes touchant l'exploitation, des principaux problèmes de discipline, de négociation collective, de dotation et d'une grande variété de questions indispensables à la gestion d'une entreprise. Les recommandations des cadres supérieurs sont approuvées par le conseil d'administration presque sans exception.

[9] Le chef de projet et le chef des pompiers siègent au comité de l'exploitation avec le directeur de l'exploitation, le chef de l'exploitation et de l'entretien ainsi que l'agent de planification des mesures de sécurité et d'urgence. Ces personnes se réunissent toutes les semaines pour échanger des renseignements et discuter de toute question d'intérêt, telles que les questions touchant l'exploitation et l'interprétation des principes directeurs. Dans le cas de problèmes d'ordre disciplinaire, elles ont l'occasion d'exprimer leur point de vue quant à la façon de les régler.

[10] L'employeur soutient en outre que, une fois terminées les négociations avec la requérante, il a l'intention d'avoir un surveillant sur les lieux en tout temps. Les postes de chef de l'exploitation et de l'entretien, de chef de projet, de chef des pompiers ainsi que d'agent de planification des mesures de sécurité et d'urgence deviendront alors des postes de superviseur de quart. L'employeur a indiqué que le titulaire de ce nouveau poste aura pleins pouvoirs pour doter des postes et imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement; il constituera aussi le premier palier de la procédure de règlement des griefs.

### **Chef de projet**

[11] Aucun employé ne relève du chef de projet. On prévoit que, pendant la saison hivernale (environ six mois), le titulaire de ce poste supervisera un quart et aura les mêmes pouvoirs que le chef de l'exploitation et de l'entretien, y compris celui d'appliquer le code disciplinaire de l'employeur. Lorsqu'il fera fonction de chef de l'exploitation, le chef de projet aura pleins pouvoirs pour répondre aux griefs au premier palier de



grievances without obtaining the director of operations' approval.

[12] Since the employer took over from Transport Canada, there has been no requirement to staff any bargaining unit positions. However, any future staffing will be handled by a board composed of the project manager, the fire chief, and the manager of operations and maintenance.

[13] Upon implementation of a performance appraisal system, the manager of operations and maintenance and the project manager will both be responsible for the annual appraisal of operations employees.

[14] The employees transferred from Transport Canada have two-year employment guarantees that expire in September 1999. The project manager will be part of the management team involved in a planned downsizing of the work-force.

[15] The project manager is responsible for supervising all projects, large and small, including projects of several millions of dollars, as well as for assessing proposals, which includes discussions with the contractors on how they will handle a strike or lockout situation to ensure construction work proceeds on schedule.

#### Fire Chief

[16] The fire chief reports to the manager of operations and maintenance. This position will eventually report directly to the director of operations. The fire chief prepares the budget for the fire department and is responsible for administering a budget of \$900,000 once it is approved.

[17] The fire chief has full authority to apply the disciplinary code up to a one-week suspension without obtaining prior approval from the director of operations.

[18] In the future, the fire chief will chair the board responsible for staffing vacant positions in operations, complete annual performance appraisals for the fire-fighters and deal with grievances at the first step of the grievance procedure.

la procédure de règlement des griefs sans avoir à obtenir l'approbation du chef de l'exploitation.

[12] Depuis que l'employeur a remplacé Transports Canada à titre d'employeur, il n'a pas eu à doter de postes faisant partie de l'unité de négociation. Toutefois, les prochaines mesures de dotation seront prises par un comité composé du chef de projet, du chef des pompiers ainsi que du chef de l'exploitation et de l'entretien.

[13] Dès la mise en place d'un système d'évaluation du rendement, le chef de projet et le chef de l'exploitation et de l'entretien seront responsables de l'évaluation annuelle du rendement des employés de l'exploitation.

[14] Les anciens employés de Transports Canada bénéficient d'une garantie d'emploi de deux ans, qui expire en septembre 1999. Le chef de projet fera partie de l'équipe de gestion qui s'occupera du projet de réduction des effectifs.

[15] Le chef de projet est responsable de la supervision de tous les projets, grands et petits, y compris les projets de plusieurs millions de dollars. Il est également responsable de l'évaluation des propositions, notamment des discussions avec les entrepreneurs au sujet des mesures à prendre en cas de grève ou de lock-out pour que les travaux de construction soient exécutés selon les échéanciers.

#### Chef des pompiers

[16] Le chef des pompiers relève du chef de l'exploitation et de l'entretien. Il relèvera éventuellement du directeur de l'exploitation. Le chef des pompiers prépare le budget du service de lutte contre les incendies et administre un budget de 900 000 \$ dès qu'il est approuvé.

[17] Le chef des pompiers a pleins pouvoirs pour appliquer le code disciplinaire. Il peut imposer jusqu'à une semaine de suspension sans obtenir l'approbation préalable du chef de l'exploitation.

[18] À l'avenir, le chef des pompiers présidera le comité chargé de la dotation des postes vacants de l'exploitation, rédigera les rapports d'évaluation de rendement annuelle des pompiers et s'occupera des griefs au premier palier de la procédure de règlement des griefs.

[19] To this date, the fire chief has not been involved in a disciplinary case or been required to respond to a grievance at the first step.

#### **Financial Project Manager**

[20] The financial project manager was retained under contract for a six-month term to provide accounting services for \$11,000,000 in capital projects scheduled for 1999. Ms. Paula Bourque-Cormier works exclusively for this employer, three days per week, for an hourly contract fee of \$18. She does not receive any benefits and is not paid for statutory holidays. She submits an invoice to the employer and is paid every two weeks. The employer does not make statutory deductions.

[21] The financial project manager reports to the director of finance and administration. Her contract is solely for services rendered and she does not provide any equipment or software.

[22] In the future, the employer intends to create a position entitled "accounting supervisor," which will include the duties of financial project manager. In addition to the project duties, the account supervisor will supervise four accounting clerks. Like the fire chief, the accounting supervisor will have full authority to discipline and respond to the first step of the grievance procedure, while a board will handle staffing action with the accounting supervisor having the final hiring decision.

#### **Computer Technician Specialist**

[23] Mr. McLaughlin is the only employee of his company, McLaughlin Technical Services Ltd., and provides all services stipulated in a contract of services. He was hired to perform the services of a computer technician specialist, to act as systems administrator and to resolve any year 2000 issues. He presently works at the employer's premises from 8:00 a.m. to 4:30 p.m., from Monday to Friday. The contract is for a twelve-month period for a contract fee of \$50,000. Mr. McLaughlin's company bills the employer biweekly for \$1,923.07, plus sales tax. McLaughlin

[19] Jusqu'à maintenant, le chef des pompiers n'a pas été appelé à régler des questions de discipline ni à répondre à un grief au premier palier de la procédure.

#### **Chef des projets financiers**

[20] La chef des projets financiers a été embauchée en vertu d'un contrat de six mois pour assurer des services de comptabilité dans le cadre de projets d'investissements de 11 000 000 \$ prévus en 1999. M<sup>me</sup> Paula Bourque-Cormier travaille exclusivement pour le présent employeur, trois jours par semaine, moyennant 18 \$ l'heure. Elle n'a droit à aucun avantage social et n'est pas rémunérée durant les jours fériés. Elle présente une facture à l'employeur et est payée toutes les deux semaines. L'employeur ne fait pas les retenues obligatoires.

[21] La chef des projets financiers relève du chef des finances et de l'administration. Son contrat est uniquement un contrat de services, et elle ne fournit ni matériel ni logiciel.

[22] L'employeur compte créer un poste de «superviseur de la comptabilité», qui englobera les tâches de chef des projets financiers. Outre les tâches relatives aux projets, le titulaire du poste supervisera quatre commis financiers. À l'instar du chef des pompiers, le superviseur de la comptabilité aura pleins pouvoirs pour imposer des mesures disciplinaires et répondre aux griefs au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Un comité s'occupera de la dotation, mais la décision d'embaucher ou non un candidat reviendra au superviseur de la comptabilité.

#### **Technicien en informatique**

[23] M. McLaughlin est l'unique employé de son entreprise, McLaughlin Technical Services Ltd., et il fournit tous les services énumérés dans un contrat de services. Il a été embauché pour assurer les services d'un technicien en informatique, pour agir en qualité d'administrateur des systèmes informatiques et pour régler les problèmes relatifs à l'an 2000. Il travaille actuellement dans les locaux de l'employeur de 8h à 16h30, du lundi au vendredi. Il a signé un contrat de services de 12 mois, moyennant des honoraires de 50 000 \$. Toutes les deux semaines, l'entreprise de

Technical Services Ltd. makes the statutory deductions from any salary Mr. McLaughlin takes from his company.

[24] McLaughlin Technical Services Ltd. has three or four other clients. Mr. McLaughlin provides services to these other clients on weekends and in the evenings on weekdays. The contract with the employer represents approximately 70% of the total revenue received by McLaughlin Technical Services Ltd.

[25] According to the employer, Mr. McLaughlin is an employee of the contractor, McLaughlin Technical Services Ltd., and not an employee of the Greater Moncton Airport Authority Inc. In the alternative, the employer declared that Mr. McLaughlin, as systems administrator, has access to all the employer's confidential information stored in its computer system, including information relating to collective bargaining with the applicant.

### Board's Findings

[26] After careful consideration of the parties' submissions, the Board concluded that, at the present time, none of the disputed positions merit exclusion from the bargaining unit, based on the general principles set out below and the findings concerning each of the positions.

[27] Exclusions relate to the duties and not to the incumbent of the position. Decisions on exclusions take into account current activities and do not allow for the employer's future plans or anticipated responsibilities, which may or may not come to fruition. Should the nature and responsibilities change, the employer is free to discuss further exclusions with the union as need be.

[28] The key criterion that the Board will analyse is whether or not the duties require that the incumbent deal with the strategy and/or application of labour relations matters. While the position may be a step in the grievance process, that responsibility must be more than a simple acknowledgment of the filing or transmission of a grievance at a particular step. It will normally include the authority to investigate and possibly to grant redress. The incumbent must be in a

M. McLaughlin présente à l'employeur une facture de 1 923,07 \$, plus la taxe de vente. McLaughlin Technical Services Ltd. fait les retenues obligatoires sur le salaire que l'entreprise verse à M. McLaughlin.

[24] McLaughlin Technical Services Ltd. a trois ou quatre autres clients. M. McLaughlin fournit des services aux autres clients durant les fins de semaine, et en soirée durant les jours ouvrables. Le contrat conclu avec l'employeur représente environ 70 % des recettes totales de McLaughlin Technical Services Ltd.

[25] Selon l'employeur, M. McLaughlin est un employé de l'entrepreneur, McLaughlin Technical Services Ltd., et non pas de la Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc. Subsidiairement, M. McLaughlin, en sa qualité d'administrateur des systèmes informatiques, a accès à tous les renseignements confidentiels que l'employeur garde dans son système informatique, y compris les renseignements relatifs aux négociations collectives avec la requérante.

### Conclusions du Conseil

[26] Ayant examiné attentivement les observations des parties, le Conseil a conclu que, dans les circonstances actuelles, aucun des postes en litige ne doit être exclu de l'unité de négociation compte tenu des principes généraux énoncés ci-après et des conclusions concernant chacun des postes.

[27] Les exclusions sont reliées aux tâches et non pas au titulaire du poste. Les décisions en matière d'exclusion tiennent compte des activités actuelles et non pas des projets futurs de l'employeur ou des responsabilités envisagées, qui peuvent ou non se concrétiser. Si la nature des tâches et des responsabilités en vient à changer, rien n'empêche l'employeur de discuter au besoin d'autres exclusions avec le syndicat.

[28] Pour trancher la question, le Conseil déterminera principalement si le titulaire est tenu de s'occuper de questions de stratégie ou d'application en matière de relations de travail. Bien que le poste puisse constituer un palier de la procédure de règlement des griefs, il ne doit pas s'agir simplement d'accuser réception d'un grief ou de le transmettre à un certain palier. La responsabilité sera normalement assortie du pouvoir de faire enquête et d'accorder un redressement. Le titulaire



position to interpret the collective agreement on behalf of the employer and have the authority not only to deny, but also to allow the grievance.

[29] The magnitude of the financial responsibilities or the access to certain confidential information about the employer's business are not of themselves sufficient to exclude a position. Managerial responsibilities must include a significant responsibility with respect to the supervision of employees and not only relate to the direction, organization and evaluation of the work. Supervisory responsibilities must go beyond the power to recommend and include a voice in the ultimate decision to hire, promote, discipline or terminate. In this regard, the number of employees in the bargaining unit, the levels of supervision and the reporting authority demonstrated in the organization chart are particularly useful.

**Project Manager (present incumbent - G. Douglas Murray)**

[30] Even though the incumbent may at times step into the shoes of the manager of operations and maintenance, this is in a replacement capacity and not as a function of his position. To decide otherwise would in fact be to license the employer to rotate employees from position to position in order to ensure their exclusion from the bargaining unit. No evidence adduced reflects that Mr. Murray is interchangeable with the operations manager: he does not impose discipline, or fill positions from the street without consulting the operations manager, reverse the operations manager's decisions relating to discipline, or is in a position to allow a grievance. In his attributed position, no employees report to him.

[31] Furthermore, the fact that an employee must make alternate business arrangements to deal with a strike or lockout situation does not automatically justify his exclusion from the bargaining unit. At the time of the writing of these reasons, the parties had yet to agree on the essential services that would need to be provided in case of a strike.

doit être en mesure d'interpréter la convention collective au nom de l'employeur et avoir le pouvoir, non seulement de rejeter le grief, mais également de l'accueillir.

[29] L'importance des responsabilités financières ou l'accès à certains renseignements confidentiels au sujet de l'entreprise de l'employeur ne sont pas des motifs suffisants pour exclure un poste. Les responsabilités administratives doivent comporter d'importantes tâches de supervision des employés et ne pas uniquement avoir trait à l'administration, l'organisation et l'évaluation du travail. Les tâches de supervision ne doivent pas se limiter au pouvoir de formuler des recommandations; elles doivent comprendre la participation à la décision finale d'embaucher, d'accorder des promotions, d'imposer des mesures disciplinaires ou de congédier. À cet égard, le nombre d'employés faisant partie de l'unité de négociation, les niveaux de supervision et les rapports hiérarchiques indiqués dans l'organigramme sont particulièrement utiles.

**Chef de projet (titulaire actuel - G. Douglas Murray)**

[30] Même si le titulaire est parfois appelé à assumer les fonctions de chef de l'exploitation et de l'entretien, il le fait à titre de remplaçant et non pas parce que c'est une fonction de son poste. En décider autrement équivaldrait en fait à autoriser l'employeur à affecter les employés d'un poste à un autre en vue de les faire exclure de l'unité de négociation. Aucun élément de preuve n'a démontré que le poste de M. Murray et celui de chef de l'exploitation sont interchangeables: M. Murray n'impose pas de mesure disciplinaire, ne dote aucun poste de l'extérieur sans consulter le chef de l'exploitation, n'annule pas les décisions d'ordre disciplinaire du chef de l'exploitation et n'est pas autorisé à accueillir un grief. Dans son poste d'attache, aucun employé ne relève de lui.

[31] En outre, le fait qu'un employé doit faire des arrangements spéciaux en cas de grève ou de lock-out ne constitue pas nécessairement un motif d'exclusion de l'unité de négociation. Au moment de la rédaction des présents motifs, les parties ne s'étaient toujours pas entendues sur les services essentiels à assurer en cas de grève.

**Fire Chief (incumbent - K. Graham MacDonald)**

[32] Again no compelling reasons were submitted that would allow the Board to infer that this position has the decisive authority to deal with discipline or the grievance procedure or fill vacancies. The investigation report states that neither the fire chief nor his supervisors have been involved in any disciplinary cases or have been required to respond to a grievance at the first step since the inception of the Airport Authority. Considering the limited number of employees and the hierarchy of the employer's operations, the duties of this position appear more supervisory than managerial in nature. As stated previously, the position must be assessed in terms of current rather than future and uncertain responsibilities.

**Financial Project Manager (incumbent - Paula Bourque-Cormier)**

[33] The fact that the incumbent is under contract or bills the employer for services does not result in automatic exclusion from the bargaining unit. Nor is it significant that the incumbent agreed to lesser working conditions and benefits and may work part-time, unless part-time positions are excluded from the scope of the bargaining unit, which is not the case here. The work is done on the employer's premises, on a regular work schedule and for a predetermined hourly fee. This has all the trappings of regular employment, even though it is for a limited period. Furthermore, the position has no management responsibilities in terms of employee or labour relations matters. Access to accounting information does not of itself justify exclusion. It is not appropriate to decide on duties until these have officially been integrated into the function.

**Computer Technician Specialist (incumbent - Dan McLaughlin)**

[34] Similarly, the incumbent of this position is not excluded from the bargaining unit merely because he is hired for a limited period. Of note is that this "consultant" does not own any of the copyright, other intellectual property or "moral rights" in the work produced, which remains the property of the employer. The incumbent works a regular five-day work week,

**Chef des pompiers (titulaire - K. Graham MacDonald)**

[32] Encore une fois, aucun motif convaincant n'a été présenté pour amener le Conseil à conclure que le titulaire de ce poste détient un pouvoir décisionnel en matière de discipline, de règlement de griefs ou de dotation. Le rapport d'enquête indique que ni le chef des pompiers ni ses superviseurs n'ont été appelés à régler des problèmes de discipline ou à répondre à un grief au premier palier de la procédure depuis la création de la Direction de l'Aéroport. Vu le nombre restreint d'employés et la hiérarchie des activités de l'employeur, les tâches de ce poste ressemblent davantage à des tâches de supervision qu'à des tâches de gestion. Comme nous l'avons déjà indiqué, le poste doit être évalué en fonction des responsabilités actuelles plutôt que des responsabilités hypothétiques.

**Chef des projets financiers (titulaire - Paula Bourque-Cormier)**

[33] Le fait que la titulaire travaille à contrat ou qu'elle facture l'employeur ne l'exclut pas nécessairement de l'unité de négociation. Il n'est pas important non plus que la titulaire ait accepté des conditions de travail et des avantages sociaux inférieurs et qu'elle travaille à temps partiel, à moins que les postes à temps partiel soient exclus de la portée de l'unité de négociation, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le travail est accompli dans les locaux de l'employeur, selon un horaire normal et moyennant des honoraires horaires prédéterminés. Cela ressemble énormément à un emploi régulier même si c'est pour une période déterminée. En outre, le poste ne comporte aucune responsabilité administrative du point de vue des relations de travail. L'accès aux renseignements comptables ne justifie pas en soi l'exclusion. Il n'y a pas lieu de se prononcer sur des tâches qui n'ont pas encore été officiellement intégrées à la fonction.

**Technicien en informatique (titulaire - Dan McLaughlin)**

[34] De même, le titulaire de ce poste n'est pas exclu de l'unité de négociation du seul fait qu'il est embauché pour une période déterminée. Il y a lieu de faire remarquer que, relativement au travail qu'il accomplit, ce «consultant» ne détient aucun droit d'auteur, aucune propriété intellectuelle ou «droits moraux» sur le travail accompli, lequel demeure la

seven and a half hours a day, and is paid on a biweekly basis according to a predetermined amount. The contract further provides: "The Airport Operator shall provide such support, guidance, direction, instruction, acceptances, decisions and information as required in order for the Consultant to perform Services." These elements viewed as a whole only serve to confirm the incumbent's dependent and employee-like status.

[35] It is also this Board's finding that access to confidential information stored in the employer's computer system, which **may** include information relating to collective bargaining with the applicant, does not justify exclusion. Given the sensitivity of bargaining information, it is not likely that such information is allowed to circulate without a means of ensuring confidential access over which the employer has or should have total control.

[36] For all these reasons, the Board finds that the positions of project manager, fire chief, financial project manager and computer technician specialist are included in the all-employee bargaining unit covered by the union's certification.

---

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I, s. 18*

propriété de l'employeur. Le titulaire du poste travaille cinq jours par semaine, sept heures et demie par jour, et touche un salaire prédéterminé toutes les deux semaines. Le contrat prévoit en outre ce qui suit: «L'exploitant de l'aéroport fournit le soutien, l'orientation, les instructions, l'acceptation, les décisions et les renseignements nécessaires au consultant pour assurer les services requis» (traduction). Ces éléments pris globalement ne font que confirmer la relation de subordination et le statut d'employé du titulaire.

[35] Le Conseil conclut également que l'accès à des renseignements confidentiels gardés dans le système informatique de l'employeur, lesquels **peuvent** comprendre des renseignements concernant les négociations collectives avec la requérante, ne justifie pas l'exclusion du poste. Vu la nature délicate de ces renseignements, il est peu probable que l'employeur en autorise la circulation sans avoir pris des moyens sur lesquels il exerce ou devrait exercer un contrôle total pour en garantir la confidentialité.

[36] Pour tous ces motifs, le Conseil conclut que les postes de chef de projet, chef des pompiers, chef des projets financiers et technicien en informatique font partie de l'unité de négociation comprenant tous les employés visés par l'accréditation du syndicat.

---

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I, art. 18*



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Mary Gray,  
*applicant,*  
*and*  
 VIA Rail Canada Inc.,  
*employer.*

*CITED AS:* Mary Gray

Board File: 18926-C

Decision no. 21  
 June 28, 1999

Referral of a safety officer's decision pursuant to section 129(5) of the *Canada Labour Code, Part II.*

Referral of a safety officer's decision - Safety of employees - Health - Danger - Complainant worked as a chef on a train on a return trip between Winnipeg and Vancouver - Her schedule was 8 hours of work the first day, 18 hours the following day, and 8 hours the final day - Turnaround time between trips was usually one hour and 50 minutes - When a train arrived in Winnipeg an hour behind schedule, the complainant refused to work her shift for the return trip to Vancouver - She expressed concern about the air conditioning in the kitchen car and the condition of the stove hood ventilation fans - She felt fatigued and overheated, and felt that she was suffering from sleep deprivation - She feared that without adequate rest, she would be more prone to accidents in the kitchen - A safety officer examined her conduct and saw nothing suggesting that the complainant would be in danger if she worked the return trip - The complainant did not initiate her refusal until arrival in Winnipeg, depriving her employer of the opportunity during the trip to assess the effect of the car's environment on her health and safety - The car was not available for subsequent inspection, as it had continued east as part of another train - Safety officer's decision confirmed - The Board found no basis on which to disagree with the safety officer's conclusion that there was no hazard or condition that, unless immediate action was taken,

## Motifs de décision

Mary Gray,  
*requérante,*  
*et*  
 VIA Rail Canada Inc.,  
*employeur.*

*CITÉ:* Mary Gray

Dossier du Conseil: 18926-C

Décision n° 21  
 le 28 juin 1999

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité aux termes du paragraphe 129(5) du *Code canadien du travail, Partie II.*

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité - Sécurité des employés - Santé - Danger - La plaignante travaillait comme chef de cuisine à bord d'un train lors du trajet de retour entre Winnipeg et Vancouver - Elle devait travailler 8 heures la première journée, 18 heures le lendemain et 8 heures la dernière journée - Le temps d'escale entre ces trajets est habituellement une heure et 50 minutes - Lorsque le train est arrivé à Winnipeg avec une heure de retard, la plaignante a refusé d'effectuer le trajet de retour à Vancouver - Elle s'inquiétait du système de climatisation dans la voiture-cuisine et de l'état des ventilateurs de hotte de cuisine - Elle se sentait fatiguée et souffrait de chaleur, et croyait qu'elle souffrait de manque de sommeil - Elle craignait que sans repos, elle serait plus sujette aux accidents dans la cuisine - Un agent de sécurité a examiné le comportement de la plaignante et il n'a rien relevé qui aurait indiqué que cette dernière serait en danger si elle faisait le trajet de retour - La plaignante n'a invoqué son refus de travailler qu'à son arrivée à la gare de Winnipeg, privant ainsi l'employeur de la possibilité d'évaluer les effets des conditions de travail dans la voiture sur sa santé et sa sécurité pendant le trajet - La voiture n'était pas disponible pour une inspection, car elle a continué sa route vers l'Est avec un autre train - La décision de l'agent de sécurité est confirmée - Le Conseil conclut qu'il n'a aucune raison

could reasonably have been expected to cause illness or injury on the return trip, despite the short turnaround time.

The Board was composed of Ms. Sarah E. FitzGerald. A hearing was held on September 29, 1998, at Kelowna, British Columbia.

#### **In Attendance**

Ms. Mary Gray, accompanied by Mr. Stan Pogorzelec, National Bargaining Representative and Winnipeg Health and Safety Committee Co-Chair, CAW-Canada; Mr. Dawson Wolk, Manager Customer Services, VIA Rail Canada, accompanied by Mr. Peter F. Parsons, counsel, Farris, Vaughan, Wills & Murphy; and Mr. Dennis Schultz, safety officer, Labour Program, Human Resources Development Canada.

[1] This matter concerns Ms. Mary Gray's referral of the decision of the safety officer who investigated her work refusal. The safety officer concluded that a "danger" within the meaning of the *Code* was not present. As the referral was timely, the Board inquired into the circumstances of and the reasons for the safety officer's decision, in accordance with section 130(1) of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Safety and Health)*.

[2] These reasons for decision were written by Ms. S. E. FitzGerald, Member, who inquired into this matter pursuant to the authority granted by section 156 of the *Code*.

#### **I - Background**

[3] Discussions and submissions at the Board's inquiry revealed the following.

[4] Ms. Gray is employed with VIA Rail Canada Inc. (VIA). During the period July 10 - July 12, 1998, she worked as a chef on Skyline car 8501 of VIA's #2 train from Vancouver to Winnipeg. The train departs Vancouver in the evening and arrives in Winnipeg mid-day, two days later. This translates roughly into 8 hours of work the evening of departure, 18 hours of work the

de ne pas souscrire à la décision de l'agent de sécurité selon laquelle il n'existait pas de risque ou de condition qui, à moins que ne soit prise une mesure immédiate, était raisonnablement susceptible de causer des blessures à la plaignante ou de la rendre malade, malgré le court temps d'escale.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Sarah E. FitzGerald. Une audience a eu lieu le 29 septembre 1998, à Kelowna (Colombie-Britannique).

#### **Étaient présents**

M<sup>me</sup> Mary Gray, accompagnée de M. Stan Pogorzelec, représentant syndical national et coprésident du Comité de santé et de sécurité de Winnipeg, TCA-Canada; M. Dawson Wolk, directeur, Service à la clientèle, VIA Rail Canada Inc., accompagné de M<sup>e</sup> Peter F. Parsons, de l'étude Farris, Vaughan, Wills & Murphy; M. Dennis Schultz, agent de sécurité, Programme de travail, Développement des ressources humaines Canada.

[1] La présente affaire concerne le renvoi de la décision de l'agent de sécurité qui a mené l'enquête sur le refus de travailler de M<sup>me</sup> Mary Gray. L'agent de sécurité a conclu qu'il n'y avait pas de «danger» au sens du *Code*. Vu que le renvoi a été présenté dans les délais prescrits, le Conseil a procédé à l'examen du contexte et des motifs de la décision de l'agent de sécurité, conformément au paragraphe 130(1) du *Code canadien du travail (Partie II - Sécurité et santé au travail)*.

[2] Les présents motifs ont été rédigés par M<sup>e</sup> S. E. FitzGerald, Membre, qui a procédé à l'examen de la présente affaire aux termes des pouvoirs que lui confère l'article 156 du *Code*.

#### **I - Contexte**

[3] Les discussions et observations des parties ont révélé ce qui suit dans le cadre de l'enquête effectuée par le Conseil.

[4] M<sup>me</sup> Gray travaille pour VIA Rail Canada Inc. (VIA). Durant la période du 10 juillet au 12 juillet 1998, elle était chef de cuisine à bord de la voiture Skyline 8501 du train n° 2 de VIA, effectuant le trajet Vancouver-Winnipeg. Le train quitte Vancouver en soirée et arrive à Winnipeg vers midi deux jours plus tard. Cela signifie environ 8 heures de travail le jour du

next day, and 8 hours the morning of the day the train arrives in Winnipeg.

[5] On July 12, the train arrived at Winnipeg one hour behind schedule. This shortened considerably the one-hour and 50-minute turnaround time that Ms. Gray would use to taxi to a hotel, shower, rest briefly, and then taxi back in time to work back to Vancouver on VIA's #1 train. The work schedule for the return trip is equally demanding: 8 hours the afternoon of departure from Winnipeg, followed by an 18-hour day, and a further 8 hours the day the train arrives at Vancouver.

[6] Even before arriving at Winnipeg on July 12, Ms. Gray felt fatigued and overheated. She thought she might be suffering from sleep deprivation and heat exhaustion, and further that, without an opportunity for adequate rest, she might be more prone to accidents in the kitchen on the return trip. That day she had experienced headaches, felt clumsy, and found she was mixing up food orders. She was further distressed at knowing in advance how short the turnaround time at Winnipeg would be since the train was going to be late. Upon arriving in Winnipeg, she telephoned her union representative, left a message, and then invoked the work refusal provisions of the *Code*.

[7] The working environment in Skyline car 8501 to Winnipeg left much to be desired. The air conditioning had not been working properly since the train's departure from Vancouver, an uncomfortable situation in mid-July. The car temperature was unusually warm, and the small kitchen area in which Ms. Gray prepared meals even warmer. Although no temperature readings were taken while Ms. Gray worked, all parties agreed at the Board's inquiry that the kitchen area would have registered beyond 100°F.

[8] The refrigerator thermometer in car 8501 also registered a higher temperature than usual. While en route to Winnipeg, Ms. Gray noted this fact and the refrigerator's "bad order" in the Equipment Defect Report logbook aboard the train.

départ (en soirée), 18 heures le lendemain et 8 heures le jour de l'arrivée du train à Winnipeg.

[5] Le 12 juillet, le train est arrivé à Winnipeg une heure en retard. Cela réduisait considérablement le temps d'escale d'une heure et 50 minutes dont disposait M<sup>me</sup> Gray pour prendre un taxi, se rendre à un hôtel, prendre une douche, se reposer un peu, puis retourner à la gare en taxi à temps pour reprendre son travail sur le train n° 1 de VIA pour le voyage de retour à Vancouver. L'horaire de travail du voyage de retour était tout aussi exigeant: un bloc de 8 heures l'après-midi du départ de Winnipeg, suivi d'une journée de 18 heures et d'un autre bloc de 8 heures le jour de l'arrivée du train à Vancouver.

[6] Avant même d'arriver à Winnipeg le 12 juillet, M<sup>me</sup> Gray s'est sentie épuisée et souffrait de la chaleur. Elle pensait que c'était peut-être en raison d'un manque de sommeil et d'un épuisement par la chaleur; en plus, comme elle n'avait pas eu le temps de bien se reposer, elle craignait d'être plus sujette aux accidents dans la cuisine au retour. Ce jour-là, elle a eu des maux de tête, s'est sentie maladroite; elle a aussi constaté qu'elle mêlait les commandes de nourriture. Elle était d'autant plus bouleversée qu'elle savait déjà qu'elle disposerait de peu de temps à Winnipeg en raison du retard prévu du train. En arrivant à Winnipeg, elle a téléphoné à son représentant syndical, a laissé un message, puis a invoqué les dispositions du *Code* relatives au refus de travailler.

[7] Les conditions de travail dans la voiture Skyline 8501 à destination de Winnipeg laissaient beaucoup à désirer. Le système de climatisation fonctionnait mal depuis que le train avait quitté la gare de Vancouver, ce qui rendait les choses pénibles à la mi-juillet. Il faisait exceptionnellement chaud dans la voiture, et encore plus dans la petite cuisine où M<sup>me</sup> Gray préparait les repas. Bien que personne n'ait enregistré la température exacte pendant que M<sup>me</sup> Gray travaillait, toutes les parties ont convenu, lors de l'enquête du Conseil, qu'il devait faire plus de 100°F dans la cuisine.

[8] Le thermomètre du réfrigérateur dans la voiture 8501 affichait également une température plus élevée que d'habitude. Durant le trajet vers Winnipeg, M<sup>me</sup> Gray a pris note de ce fait en plus de préciser que le réfrigérateur «fonctionnait mal» dans le registre des rapports sur les défauts du matériel du train.



[9] Adding to Ms. Gray's discomfort on the trip was a problem with the stove hood ventilation fans. They were not drawing air properly, making meal preparation, and particularly the frying of the breakfast bacon, unpleasant. Ms. Gray found that the heat, smoke and smell of grease was overpowering at times and that she had to step out of the kitchen area to breathe fresher air.

[10] On July 12, the day of her work refusal, Ms. Gray logged the problem with the ventilation fans in the Equipment Defect Report logbook. She also discussed the problem with her on-board supervisor, Mr. Greg Grant. Mr. Grant is a bargaining unit member.

[11] To understand Ms. Gray's concern about sleep deprivation, it is of assistance to know that Ms. Gray's work schedule on the #2 train to Winnipeg and the #1 return to Vancouver permits only six hours sleep each night. VIA employees such as Ms. Gray work in cycles that coincide with the tri-weekly operation of the railway. Their work hours are averaged on the basis of a 40-hour work-week. Consequently, an employee is normally off work for a period of six or seven days for each Vancouver-Winnipeg return trip worked. Ms. Gray had been off work several days when on July 10, she departed Vancouver for Winnipeg aboard car 8501.

[12] Despite the schedule's allotted six hours sleep, Ms. Gray found she was sleeping only four to five hours a night, and unfitfully at that, as the sleeping car was warm. Ms. Gray explained that after completing work each evening she had to attend to usual personal matters. Moreover, she started work 30 minutes earlier than the schedule required each morning, to allow herself sufficient time to properly prepare the breakfast bacon.

[13] Ms. Gray also found that the work required of her on July 11 (the lengthy, second work-day of 18 hours) had not permitted her to rest for the full amount of two scheduled breaks. And on July 12, Ms. Gray found herself serving passengers right into the Winnipeg station. Because the train was one hour late (arriving at

[9] Pour ajouter à l'inconfort de M<sup>me</sup> Gray durant le trajet, il y avait aussi les ventilateurs de hotte de cuisine qui étaient défectueux. Les ventilateurs n'aspiraient pas l'air convenablement, ce qui rendait la préparation des repas pénible, plus particulièrement en raison de la friture du bacon du petit déjeuner. M<sup>me</sup> Gray trouvait que la chaleur, la fumée et les odeurs de friture étaient parfois suffocantes au point où elle devait sortir de la cuisine pour respirer un peu d'air frais.

[10] Le 12 juillet, soit le jour où elle a refusé de travailler, M<sup>me</sup> Gray a noté le problème des ventilateurs de hotte dans le registre. Elle a également mentionné le problème à son superviseur sur le train, M. Greg Grant, lequel fait partie de l'unité de négociation.

[11] Pour comprendre les préoccupations de M<sup>me</sup> Gray au sujet du manque de sommeil, il est utile de savoir que son horaire de travail sur le train n° 2 à destination de Winnipeg et sur le train n° 1 la ramenant à Vancouver ne prévoyait que six heures de sommeil par nuit. Les employés de VIA, tels que M<sup>me</sup> Gray, travaillent selon des cycles qui coïncident avec les trois voyages par semaine qu'effectue le train. La moyenne de leurs heures de travail est établie en fonction d'une semaine de travail de 40 heures. Par conséquent, un employé est normalement en congé pendant six ou sept jours après chaque voyage aller-retour Vancouver-Winnipeg effectué. M<sup>me</sup> Gray avait été en congé pendant plusieurs jours quand elle a quitté Vancouver à destination de Winnipeg à bord de la voiture 8501 le 10 juillet.

[12] Même si l'horaire de travail prévoyait six heures de sommeil, M<sup>me</sup> Gray a constaté qu'elle ne dormait que quatre ou cinq heures par nuit d'un sommeil non réparateur parce qu'il faisait chaud dans la voiture. Tous les soirs, une fois son travail terminé, elle devait s'occuper d'affaires personnelles courantes. En outre, le matin, elle commençait à travailler 30 minutes avant l'heure prévue afin de bien préparer le bacon du petit déjeuner.

[13] M<sup>me</sup> Gray a également constaté que sa charge de travail le 11 juillet (la longue journée de 18 heures le deuxième jour) ne lui avait pas permis de prendre la totalité des deux pauses prévues à son horaire. Par ailleurs, le 12 juillet, elle a dû servir les passagers jusqu'à l'arrivée du train à la gare de Winnipeg. En

1250 hours instead of 1150 hours), Ms. Gray served a lunch and had decided to do so in two sittings.

[14] Ms. Gray knew that following the short turnaround time in Winnipeg, she would not work car 8501 back to Vancouver. That car continued east as part of the VIA train heading to Toronto. Also, whereas Ms. Gray had been the least senior crew member on the trip from Vancouver, she was the most senior on the return trip, and thus would have first pick of work assignments. Nevertheless, she felt that the effects on her health of having worked car 8501 to Winnipeg put her in danger if she did not have an opportunity to rest before returning to Vancouver.

[15] In refusing to work Ms. Gray also cited as her concern, possible danger to others who would work on car 8501.

## II - "Danger" within the Meaning of the Code

[16] Section 122(1) of the *Code* describes "danger" in this way:

"danger" means any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected.

[17] Section 128(1) provides:

128.(1) Subject to this section, where an employee while at work has reasonable cause to believe that

(a) the use or operation of a machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee, or

(b) a condition exists in any place that constitutes a danger to the employee,

the employee may refuse to use or operate the machine or thing or to work in that place.

raison du retard d'une heure (le train étant arrivé à 12h50 au lieu de 11h50), elle a servi le déjeuner qu'elle avait décidé d'offrir en deux services.

[14] M<sup>me</sup> Gray savait qu'après la courte escale à la gare de retour à Winnipeg elle n'allait pas travailler dans la voiture 8501 pour le retour à Vancouver. Cette voiture a continué sa route vers l'Est avec le train de VIA à destination de Toronto. En outre, alors que M<sup>me</sup> Gray était le membre de l'équipe ayant le moins d'ancienneté durant le voyage à destination de Winnipeg, elle serait celui qui en avait le plus au retour de telle sorte qu'elle aurait priorité pour le choix des tâches. Elle croyait malgré cela que le fait d'avoir travaillé à bord de la voiture 8501 jusqu'à Winnipeg constituait un danger pour sa santé si elle n'avait pas la possibilité de se reposer avant d'effectuer le trajet de retour à Vancouver.

[15] En refusant de travailler, M<sup>me</sup> Gray a indiqué qu'elle s'inquiétait également du danger possible pour les autres personnes qui travailleraient à bord de la voiture 8501.

## II - «Danger» au sens du Code

[16] Le paragraphe 122(1) du *Code* décrit ainsi le terme «danger»:

«danger» Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié.

[17] Le paragraphe 128(1) prévoit ce qui suit:

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:

a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;

b) il y a danger pour lui de travailler dans le lieu.

### III - Ms. Gray's Discussion with VIA Management at Winnipeg

[18] Mr. Dawson Wolk, Customer Service Manager, identified himself to the Board as a front-line manager at Winnipeg, responsible for on-board employees and locomotive engineers. He met with Ms. Gray at 1450 hours on the day of her work refusal. Following a discussion of the circumstances of the refusal, Mr. Wolk suggested possible courses of action, none of which were satisfactory to Ms. Gray. For example, Mr. Wolk advised that an exception could be made and she could report back for work an hour later than usual, thus making up some of lost turnaround time. However, as information on customer load and car equipment for the return trip was not yet available, this would mean Ms. Gray would not be able to choose her work assignment before going to the hotel to shower and rest. She would miss the meeting at which crew members picked work assignments, and lose the benefit to which her seniority entitled her. Her work assignment would determine her working environment for the two days of the return trip.

[19] Mr. Wolk noted that if Ms. Gray were ill, she could "book off." The consequences in terms of whether or not she remained in Winnipeg, the issues of lost wages and the effect of "booking off" upon the guarantee of work hours were apparently not discussed.

[20] Mr. Wolk also suggested that Ms. Gray see a doctor. However, as Ms. Gray indicated to the Board at its inquiry, she considered this a ploy on Mr. Wolk's part to occupy her until the train's departure time.

[21] Mr. Wolk also advised Ms. Gray that she could "work now and grieve later." This did not prove much of an option for Ms. Gray, given her belief that the work conditions she had experienced aboard car 8501 posed an ongoing danger to her if she could not rest before working the return trip, and further that the conditions in car 8501 might pose a danger to her co-workers.

[22] About one hour following their discussion, Mr. Wolk advised Ms. Gray that he had determined she was not in "danger" if she worked the return trip.

### III - Discussion entre M<sup>me</sup> Gray et la direction de VIA à Winnipeg

[18] M. Dawson Wolk, directeur des Services à la clientèle, déclare au Conseil qu'il est cadre de premier niveau à Winnipeg et qu'il s'occupe du personnel de train et des mécaniciens de locomotive. Il a rencontré M<sup>me</sup> Gray à 14h50 le jour où elle a refusé de travailler. Après avoir discuté avec elle des circonstances du refus, il lui a proposé quelques solutions, mais elle les a toutes rejetées. Par exemple, il lui a dit qu'il était possible de faire une exception et qu'elle pouvait se présenter au travail une heure plus tard que d'habitude pour compenser en partie le temps d'escale perdu. Toutefois, vu qu'on ne disposait pas encore de renseignements au sujet du nombre de passagers et du matériel remorqué pour le trajet de retour, cela voulait dire que M<sup>me</sup> Gray ne pourrait pas faire son choix de tâches avant de se rendre à l'hôtel pour prendre une douche et se reposer. Elle manquerait la réunion où les membres de l'équipe choisissent leurs tâches, et perdrait ainsi l'avantage auquel lui donnait droit son ancienneté. Ses tâches détermineraient ses conditions de travail durant le trajet de retour de deux jours.

[19] M. Wolk affirme que M<sup>me</sup> Gray pouvait «se déclarer malade» si elle ne se sentait pas bien. Les conséquences d'une décision de rester ou non à Winnipeg, la perte de salaire et l'incidence qu'aurait eu le fait de «se déclarer malade» sur la garantie des heures de travail n'ont vraisemblablement pas été discutées.

[20] M. Wolk a également suggéré à M<sup>me</sup> Gray de consulter un médecin. Toutefois, comme M<sup>me</sup> Gray l'a mentionné au Conseil lors de l'enquête, elle a trouvé que c'était un stratagème de la part de M. Wolk pour la tenir occupée jusqu'à l'heure du départ du train.

[21] M. Wolk a aussi dit à M<sup>me</sup> Gray qu'elle pouvait «travailler maintenant et se plaindre plus tard». M<sup>me</sup> Gray a trouvé que ce n'était pas une option vu qu'elle estimait que les conditions de travail qu'elle avait endurées à bord de la voiture 8501 constituaient toujours un danger pour elle si elle ne se reposait pas avant le trajet de retour et, en outre, que les conditions à bord de la voiture 8501 pouvaient constituer un danger pour ses collègues.

[22] Environ une heure après cette discussion, M. Wolk a informé M<sup>me</sup> Gray qu'il avait déterminé qu'il n'y avait pas de «danger» si elle effectuait le trajet de



Moreover, the collective agreement required that an employee work the return trip, as long as the employee's incoming train had arrived in Winnipeg anytime prior to report time for the return trip, which in Ms. Gray's case it had.

[23] Ms. Gray continued to refuse to work. A safety officer was called. Mr. Dennis Schultz from Human Resources Development Canada's Labour Program arrived at 1700 hours to conduct an investigation.

#### IV - Safety Officer's Investigation

[24] Safety officer Schultz first spoke with Ms. Gray in the company of her on-board supervisor and fellow bargaining unit member, Mr. Grant. Mr. Schultz recognized that the route in question demanded long work hours and provided short sleep periods. He was looking for something more to suggest that the situation constituted a danger to Ms. Gray. In his opinion, the short turnaround time at Winnipeg was not in of itself a sufficient basis to conclude Ms. Gray was in danger.

[25] Given Ms. Gray's concerns about heat exhaustion and sleep deprivation, the safety officer examined her conduct closely. As he explained to the Board, he was unaware of any specific standards by which he could assess such conditions, so he applied what he considered to be common sense. It was clear to him that the work refusal process was itself stressful for Ms. Gray. He watched her carefully as she spoke, noting her ability to respond to his questions and her coherence. He also watched for signs such as alertness, drowsiness or stupor. He saw nothing suggesting that Ms. Gray would be in danger if she worked the return trip, as scheduled. He knew that Ms. Gray would not work the return trip on car 8501, and further that she had first pick of work assignments.

[26] As an aside, it should be noted that the safety officer thought Ms. Gray's comment about the refrigerator was part of her larger concern with unusually warm car and kitchen temperatures. However, subsequently in responding to the safety officer's report, Ms. Gray clarified that the refrigerator was not a cause of the warm temperatures in car 8501,

retour. En outre, la convention collective prévoyait qu'un employé devait effectuer le trajet de retour si le train arrivant était entré en gare à Winnipeg avant l'heure à laquelle l'employé devait se présenter au travail pour le voyage de retour, et c'est ce qui s'était produit dans le cas de M<sup>me</sup> Gray.

[23] M<sup>me</sup> Gray a persisté dans son refus de travailler. On a appelé un agent de sécurité. M. Dennis Schultz du Programme de travail de Développement des ressources humaines Canada est arrivé à 17h pour mener une enquête.

#### IV - Enquête de l'agent de sécurité

[24] L'agent de sécurité Schultz a d'abord parlé à M<sup>me</sup> Gray en présence du superviseur du train et membre de l'unité de négociation, M. Grant. M. Schultz a reconnu que le trajet en question exigeait de longues heures de travail et prévoyait de courtes périodes de sommeil. Il cherchait d'autres renseignements indiquant que la situation constituait un danger pour M<sup>me</sup> Gray. À son avis, la courte période prévue à la gare de Winnipeg n'était pas suffisante en soi pour conclure que M<sup>me</sup> Gray était en danger.

[25] Vu les préoccupations de M<sup>me</sup> Gray relativement à l'épuisement par la chaleur et au manque de sommeil, l'agent de sécurité a examiné le comportement de cette dernière attentivement. Comme il l'a mentionné au Conseil, il n'était au courant de l'existence d'aucune norme particulière qui lui aurait permis d'évaluer de telles conditions. Il a donc fait preuve à son avis de bon sens. Il était évident d'après lui que le processus de refuser de travailler était en soi stressant pour M<sup>me</sup> Gray. Il l'a observée attentivement pendant qu'elle parlait; elle répondait à ses questions, et ce, de façon cohérente. Il était aussi à l'affût de signes révélateurs comme la vivacité d'esprit, la somnolence ou la léthargie. Il n'a rien relevé qui aurait indiqué que M<sup>me</sup> Gray serait en danger si elle faisait le trajet de retour comme prévu. Il savait qu'elle ne travaillerait pas dans la voiture 8501 et, en outre, qu'elle avait priorité quant au choix de tâches.

[26] En passant, il y a lieu de faire remarquer que l'agent de sécurité croyait que le commentaire de M<sup>me</sup> Gray au sujet du réfrigérateur faisait partie de ses préoccupations plus générales au sujet des températures anormalement élevées dans la voiture et la cuisine. Toutefois, M<sup>me</sup> Gray a précisé, en réponse au rapport subséquent de l'agent de sécurité, que le réfrigérateur

but rather an extra inconvenience in her work. Yet on the day of the Board's inquiry, Ms. Gray stated that her concern on July 12 had been that the food in the refrigerator would spoil, creating a danger to anyone eating it. However, as this concern was not clearly voiced to the safety officer on the day of the investigation, it was not considered by him and the Board does not consider it part of the case. Perhaps of significance, pages from the Equipment Defect Report logbook suggest that a faulty temperature gauge, one not reflecting the true temperature inside the refrigerator, may have been the problem.

[27] Returning now to the safety officer's investigation. Following his discussion with Ms. Gray, the safety officer then met with Mr. Wolk. He learned that car 8501 left the Winnipeg station at 1450 hours, heading to Toronto. As it happened, this was just about the time that Mr. Wolk first met with Ms. Gray to discuss her work refusal. The absence of car 8501 placed the safety officer in an awkward position, as the cause of the alleged danger was not available for inspection. The Board will revisit this matter later in this decision.

[28] The safety officer asked Mr. Wolk to determine what maintenance of car 8501 had been conducted before it left the Winnipeg station. In the safety officer's presence, Mr. Wolk telephoned someone he identified as Mr. Sass, a car foreman in the maintenance department. From remarks overheard and made by Mr. Wolk, the safety officer was left with the impression that the stove hood ventilation fans on car 8501 were working, and that even though the air balancing was still out of sorts, the car had been cooling as it left the station.

[29] Mr. Wolk told the safety officer that crew members on car 8501 heading to Toronto had been advised of Ms. Gray's continued work refusal, but that all had agreed to work.

[30] Finally, Mr. Wolk advised the safety officer of a health condition to which Ms. Gray was subject, and for which he believed she was taking medication. Mr. Wolk thought the health condition might account

n'était pas la cause des températures élevées dans la voiture 8501, mais plutôt un inconvénient additionnel quand elle accomplissait son travail. Pourtant, le jour de l'enquête du Conseil, M<sup>me</sup> Gray a déclaré qu'elle craignait, le 12 juillet, que la nourriture dans le réfrigérateur se gâte, ce qui aurait constitué un danger pour quiconque l'aurait consommée. Toutefois, comme elle ne l'a pas mentionné à l'agent de sécurité le jour de l'enquête, ce dernier n'en a pas tenu compte et le Conseil n'en tient pas compte en l'espèce. Il est peut-être important de mentionner qu'il est écrit dans le registre des rapports sur le matériel défectueux que le problème était peut-être attribuable à un thermomètre qui n'indiquait pas la température réelle dans le réfrigérateur.

[27] Revenons au rapport de l'agent de sécurité. Après avoir parlé à M<sup>me</sup> Gray, ce dernier a rencontré M. Wolk. Il a appris que la voiture 8501 avait quitté la gare de Winnipeg à 14h50 à destination de Toronto. Il se trouve que c'était à peu près l'heure à laquelle M. Wolk a rencontré M<sup>me</sup> Gray pour discuter de son refus de travailler. L'absence de la voiture 8501 plaçait l'agent de sécurité dans une situation délicate étant donné qu'il n'était pas en mesure d'inspecter la source du prétendu danger. Le Conseil reviendra sur ce point un peu plus loin dans la présente décision.

[28] L'agent de sécurité a demandé à M. Wolk de se renseigner au sujet de l'entretien dont la voiture 8501 avait fait l'objet avant que le train quitte la gare de Winnipeg. En présence de l'agent de sécurité, M. Wolk a téléphoné à un certain M. Sass, contremaître de voitures, Service de l'entretien. D'après les remarques faites par M. Wolk au téléphone, l'agent de sécurité a eu l'impression que les ventilateurs de hotte de cuisine de la voiture 8501 fonctionnaient bien et que, même si l'échange d'air ne se faisait pas toujours parfaitement, il faisait moins chaud dans la voiture quand le train avait quitté la gare.

[29] M. Wolk a dit à l'agent de sécurité que les membres de l'équipe de la voiture 8501 à destination de Toronto avaient été informés que M<sup>me</sup> Gray refusait toujours de travailler, mais ils avaient tous accepté de travailler.

[30] Enfin, M. Wolk a informé l'agent de sécurité d'un problème de santé dont souffrait M<sup>me</sup> Gray et pour lequel, pensait-il, elle prenait des médicaments. M. Wolk a pensé que les symptômes de M<sup>me</sup> Gray

for Ms. Gray's symptoms. In any event, he considered the short turnaround time at Winnipeg to be a normal condition of employment, and having spoken with Ms. Gray, Mr. Wolk felt she could work the return trip safely.

[31] In her discussions with the safety officer, Ms. Gray had not mentioned any health condition. As she stated at the Board's inquiry, she believed it had nothing to do with her feelings of ill health from having worked aboard car 8501.

[32] For his part, the safety officer did not raise the subject of a health condition with Ms. Gray either. However, as a precautionary measure, he obtained from VIA a written Assurance of Voluntary Compliance (AVC). The AVC required employer representatives to check on Ms. Gray periodically during on-duty hours on the return trip to Vancouver. The safety officer met with employer representatives to instruct them in this matter, and also discussed the AVC with Ms. Gray.

[33] Fortunately, Ms. Gray worked the return trip to Vancouver without incident.

#### **V - The Timing of the Work Refusal and the Absence of Car 8501 for Inspection by the Safety Officer**

[34] Ms. Gray was concerned about heat exhaustion and sleep deprivation, but she did not initiate her work refusal until she arrived at the Winnipeg station. As such, she had not alerted and provided the on-board service manager, a VIA management representative, with any opportunity during the trip to assess the effect of car 8501's environment upon her health and safety. A safety officer had not been called to be present when car 8501 arrived at Winnipeg. That may not in the circumstances have proven determinative, as the conditions of kitchen temperature, smoke and grease experienced by Ms. Gray during meal preparation might have been difficult to recreate once the train had arrived at the station.

[35] As previously noted, no measurements of temperature or humidity had been taken by or verified

étaient peut être causés par son état de santé. Quoi qu'il en soit, il estimait que le court temps d'escale à la gare de Winnipeg était une condition normale de l'emploi, et après avoir parlé à M<sup>me</sup> Gray, il a jugé qu'elle pourrait travailler en toute sécurité au retour.

[31] Quand elle a parlé à l'agent de sécurité, M<sup>me</sup> Gray n'a rien dit au sujet de son état de santé. Comme elle l'a affirmé lors de l'enquête du Conseil, elle croyait que cela n'avait rien à voir avec les malaises qu'elle avait ressentis pendant qu'elle travaillait à bord de la voiture 8501.

[32] Pour sa part, l'agent de sécurité n'a pas lui non plus soulevé la question de l'état de santé de M<sup>me</sup> Gray avec cette dernière. Toutefois, par mesure de précaution, il a obtenu par écrit de VIA une promesse de conformité volontaire (PCV). La PCV exigeait que les représentants de l'employeur s'enquière de l'état de santé de M<sup>me</sup> Gray à intervalles réguliers durant le trajet de retour à Vancouver. L'agent de sécurité a rencontré les représentants de l'employeur pour leur expliquer ce qu'ils devaient faire à ce sujet et il a également expliqué la PCV à M<sup>me</sup> Gray.

[33] Heureusement, M<sup>me</sup> Gray a effectué sans incident le trajet de retour à Vancouver.

#### **V - Le refus de travailler et l'absence de la voiture n° 8501 en vue de son inspection par l'agent de sécurité**

[34] M<sup>me</sup> Gray était inquiète de l'épuisement causé par la chaleur et du manque de sommeil, mais elle n'a invoqué son refus de travailler qu'à son arrivée à la gare de Winnipeg. En procédant de la sorte, elle n'a pas alerté le superviseur du service à bord du train, un représentant de la direction de VIA, et ne lui a donc pas donné l'occasion d'évaluer les effets des conditions de travail dans la voiture 8501 sur sa santé et sa sécurité pendant le voyage. Aucun agent de sécurité n'a pas été appelé à monter à bord de la voiture 8501 à son entrée en gare à Winnipeg. Dans les circonstances, cela n'aurait peut-être rien donné étant donné que les conditions de travail, soit la température élevée dans la cuisine, la fumée et les odeurs de friture, dans lesquelles M<sup>me</sup> Gray avait travaillé durant la préparation des repas auraient été difficiles à reproduire une fois le train en gare.

[35] Comme nous l'avons déjà indiqué, la température et le taux d'humidité n'ont pas été mesurés ou vérifiés



in the presence of a management representative while en route, so that the safety officer might consider them in light of any available guidelines or standards concerning worker exposure. However, using common sense, he assessed Ms. Gray's physical and emotional condition as best he could, and he did so further, in light of the short turnaround time and her return work schedule.

[36] Equally troubling is what appears to be the delay in Winnipeg, before VIA management discussed Ms. Gray's work refusal with her, and VIA's simultaneous and unexplained decision (at least to the Board at its inquiry) to allow car 8501 to continue on to Toronto, even though the matter of a work refusal alleging danger had not been concluded.

[37] For reasons indicated below, the Board concludes that the absence of car 8501 did not affect the validity of the safety officer's conclusion concerning Ms. Gray. Consequently, the Board is of the view that the absence of car 8501 for inspection by the safety officer is, in the circumstances of this case, best left for discussion between the Labour Program of HRDC and the railway. Nonetheless, the safety officer's "impression" that the problems of stove hood ventilation and car cooling had been addressed in Winnipeg does not subsequently prove reassuring in light of pages from the Equipment Defect Report logbook that were provided to the Board at its inquiry. These pages appear to identify, among other things, at which VIA maintenance centre the repairs were actually made, and the date of those repairs.

## VI - Board's Finding

[38] What is clear is that the safety officer investigated the situation as it existed at 1700 hours on July 12. He assessed Ms. Gray's condition, as best he could, she herself having declined to see a doctor. He was aware of the demands of her return work schedule, of the limited hours allotted for sleep and rest, and of the fact that Ms. Gray would not be working on car 8501. Ms. Gray's stated concern was that her feelings of poor health might worsen while working the return trip, making her more prone to accidents. The safety officer was satisfied that the risk of illness or injury on the return trip was not so real or immediate, despite the

en présence du représentant de la direction durant le trajet, ce qui aurait permis à l'agent de sécurité de les comparer aux lignes directrices ou aux normes concernant les risques pour les travailleurs. Toutefois, se servant de son bon sens, ce dernier a évalué l'état émotif et physique de M<sup>me</sup> Gray du mieux qu'il a pu, et ce, malgré le court temps d'escale à la gare et l'horaire de travail de M<sup>me</sup> Gray.

[36] Un autre élément troublant est ce qui semble être le temps écoulé à Winnipeg avant que la direction de VIA discute avec M<sup>me</sup> Gray de son refus de travailler, et la décision simultanée et inexpliquée de VIA (du moins au Conseil lors de l'enquête) d'autoriser la voiture 8501 de poursuivre le trajet jusqu'à Toronto, même si la question d'un refus de travailler en raison d'un prétendu danger n'avait pas été réglée.

[37] Pour les motifs indiqués ci-dessous, le Conseil conclut que l'absence de la voiture 8501 n'a pas influé sur la validité de la conclusion de l'agent de sécurité au sujet de M<sup>me</sup> Gray. Par conséquent, le Conseil estime que l'absence de la voiture 8501 pour inspection par l'agent de sécurité est, dans les circonstances de la présente affaire, une question qu'il est préférable de laisser aux représentants du Programme de travail de DRHC et de VIA qui en discuteront entre eux. Néanmoins, l'«impression» de l'agent de sécurité selon laquelle les problèmes concernant les ventilateurs de hotte de cuisine et la climatisation de la voiture avaient été réglés à Winnipeg n'a rien de rassurant à la lumière des extraits du registre des rapports sur le matériel défectueux qui ont été remis au Conseil lors de son enquête. Ces extraits semblent préciser, entre autres choses, le centre d'entretien de VIA où les réparations ont effectivement été faites ainsi que la date de ces réparations.

## VI - Conclusion du Conseil

[38] Une chose est claire: l'agent de sécurité a examiné la situation qui prévalait à 17h le 12 juillet. Il a évalué l'état de santé de M<sup>me</sup> Gray du mieux qu'il a pu, celle-ci ayant refusé de voir un médecin. Il connaissait les exigences de l'horaire de travail au retour, du peu de temps accordé pour le repos et le sommeil et savait qu'elle ne travaillerait pas dans la voiture 8501. M<sup>me</sup> Gray craignait que ses malaises s'aggravent durant le trajet de retour, ce qui l'aurait rendu plus sujette aux accidents. L'agent de sécurité était convaincu que le risque de maladie ou d'accident durant le trajet de retour n'était pas à ce point réel ou immédiat, malgré le

short turnaround time, that one could say Ms. Gray faced a "danger" within the meaning of the *Code*, on the return trip.

[39] The Board finds no basis to disagree with this conclusion and confirms the safety officer's finding that there was no hazard or condition that, unless immediate action was taken, could reasonably have been expected to cause illness or injury to Ms. Gray. The danger must be more than hypothetical.

[40] As for Ms. Gray's concern for others working aboard car 8501, section 128(1)(b) of the *Code* provides that an employee's refusal to work must be based upon a reasonable belief that a condition exists in the work place that constitutes a danger to the refusing employee. If crew members on car 8501 heading to Toronto were advised of Ms. Gray's work refusal, the requirements of section 129(3) were complied with, and it was up to those other employees to decide for themselves whether or not to accept that work.

## VII - Use of the Work Refusal Provisions of the *Code*

[41] The Board has noted in numerous decisions, several of which counsel for the employer provided, that it is inappropriate to use the *Code*'s provisions dealing with the refusal of dangerous work, in an attempt to bring bargaining issues to a head through the Board's processes.

[42] By the time the Board's inquiry was conducted, submissions made on behalf of Ms. Gray questioned the lack of regulations or standards governing hours of duty and mandatory rest periods for on-board train employees. Both Ms. Gray and her union representative emphasized the fact, as Ms. Gray had in discussions with the safety officer, that for years the turnaround or layover time at Winnipeg had been 10 hours. For its part, the employer noted through counsel that the work schedules in question were the product of bargaining between trade union and employer.

[43] Consequently, the case presented on behalf of Ms. Gray became less a case dealing with the concern that she would be in danger working the return trip,

court temps d'escale, pour conclure que M<sup>me</sup> Gray serait en «danger» au sens du *Code* lors du trajet de retour.

[39] Le Conseil conclut qu'il n'a aucune raison de ne pas souscrire à cette conclusion et confirme la conclusion de l'agent de sécurité selon laquelle il n'existait pas de risque ou de condition qui, à moins que ne soit prise une mesure immédiate, était raisonnablement susceptible de causer des blessures à M<sup>me</sup> Gray ou de la rendre malade. Le danger doit être plus qu'hypothétique.

[40] En ce qui a trait aux craintes de M<sup>me</sup> Gray concernant les autres travailleurs à bord de la voiture 8501, l'alinéa 128(1)b) du *Code* prévoit qu'un refus de travailler doit être fondé sur la conviction raisonnable qu'il existe une condition dans le lieu de travail qui constitue un danger pour l'employé qui refuse de travailler. Si les membres de l'équipe à bord de la voiture 8501 à destination de Toronto ont été informés du refus de travailler de M<sup>me</sup> Gray, les conditions du paragraphe 129(3) ont été remplies, et il revenait à ces employés de décider ou non d'accepter de travailler.

## VII - Recours aux dispositions du *Code* concernant le refus de travailler

[41] Le Conseil a fait remarquer dans de nombreuses décisions, dont plusieurs d'entre elles ont été fournies par l'avocat de l'employeur, qu'il est inapproprié d'avoir recours aux dispositions du *Code* concernant le refus d'effectuer un travail dangereux afin de régler des questions de négociation par le biais des processus du Conseil.

[42] Au moment où le Conseil a procédé à l'examen, les observations présentées au nom de M<sup>me</sup> Gray remettaient en question l'absence de règlements ou de normes régissant les heures de travail et les périodes de repos obligatoires des employés itinérants. M<sup>me</sup> Gray et son représentant syndical ont tous les deux souligné, comme l'a fait M<sup>me</sup> Gray quand elle a parlé à l'agent de sécurité, que pendant des années l'escale à la gare de Winnipeg avait été de 10 heures. Pour sa part, l'employeur a fait remarquer, par l'intermédiaire de son avocat, que les horaires de travail en question étaient le fruit de négociations entre le syndicat et l'employeur.

[43] Par conséquent, les arguments présentés au nom de M<sup>me</sup> Gray concernaient moins le danger auquel elle serait exposée au retour parce qu'elle avait travaillé à

because of the effect of having worked aboard car 8501 and a shorter turnaround time than usual. Instead Ms. Gray sought the Board's assistance in overcoming the lack of standards or regulations concerning mandatory hours of rest for on-board employees.

[44] The Board's focus in inquiring into the circumstances of and reasons for the decision of a safety officer is a narrow one. These provisions cannot be used as a vehicle for resolving labour issues or for promoting other agendas. Where work refusals coincide with other labour relations issues, the Board will pay particular attention to the circumstances of the refusal. See *Brian E. Stevens* (1996), 102 di 54 (CLRB no. 1176) at page 61.

[45] The Board confirms the safety officer's decision.

---

#### **CASE CITED**

*Stevens (Brian E.)* (1996), 102 di 54 (CLRB no. 1176)

#### **STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part II*, ss. 122(1); 128(1); 129(3); 130(1); 156

bord de la voiture 8501 et parce que le temps d'escale avait été plus court que d'habitude. M<sup>me</sup> Gray cherchait plutôt à obtenir l'aide du Conseil pour régler le problème de l'absence de normes et de règlements concernant les périodes de repos obligatoires pour les employés itinérants.

[44] L'examen auquel peut procéder le Conseil en ce qui concerne les circonstances et les motifs de la décision d'un agent de sécurité est circonscrite. On ne peut avoir recours aux dispositions du *Code* en vue de régler des questions liées aux relations du travail ou de faire avancer d'autres causes. Lorsque les refus de travailler coïncident avec d'autres questions liées aux relations du travail, le Conseil accordera une attention particulière aux circonstances du refus. Voir *Brian E. Stevens* (1996), 102 di 54 (CCRT n° 1176), à la page 61.

[45] Le Conseil confirme la décision de l'agent de sécurité.

---

#### **AFFAIRE CITÉE**

*Stevens (Brian E.)* (1996), 102 di 54 (CCRT n° 1176)

#### **LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie II*, art. 122(1); 128(1); 129(3); 130(1); 156



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,  
*applicant,*  
*and*  
 CITY-TV, CHUM City Productions Limited,  
 MuchMusic Network and BRAVO!, Division of  
 CHUM Limited,  
*employer.*

*CITED AS:* CITY-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and BRAVO!, Division of CHUM Limited

Board Files: 18031-C  
 18173-C

Decision no. 22  
 June 29, 1999

Application for review of existing bargaining structure under section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Constitutional jurisdiction - Broadcasting - CEP is the certified bargaining agent for the employees of the television operations of CHUM - CEP applied under section 18 for a review of the existing bargaining certificate in order to redesignate the proper name of the employer and to include the employees of CityInteractive, a division of CHUM Ltd., in the certificate - CityInteractive's business includes the design and production of interactive marketing materials, including web sites and related specialty products, in order to exploit CHUM's television stations on the Internet and other on-line networks - It also provides interactive services such as taking the Internet to television (live on-line chat services) and taking television on-line (webcasting) - CHUM argued that CityInteractive is an economically self-sustaining operation, separate and severable from the television operation and broadcasting such that its activities did not fall within federal jurisdiction - The Board held that it has jurisdiction over the labour relations of CityInteractive, as it is part and parcel of the CHUM whole - CityInteractive is conceptually, functionally, operationally and physically integrated into CHUM's

## Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,  
*requérant*  
*et*  
 CITY-TV, CHUM City Productions Limited,  
 MuchMusic Network et BRAVO!, Division de  
 CHUM Limited,  
*employeur.*

*CITÉ:* CITY-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network et BRAVO!, division de CHUM Limited

Dossiers du Conseil: 18031-C  
 18173-C

Décision n° 22  
 le 29 juin 1999

Demande de révision de la structure de négociation fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Compétence constitutionnelle - Radiodiffusion - Le SCEP est l'agent négociateur accrédité des employés travaillant aux activités de télédiffusion de CHUM - Le SCEP a présenté, en vertu de l'article 18, une demande de révision d'un certificat d'accréditation existant afin de modifier la désignation de l'employeur et d'y inclure les employés de CityInteractive, une division de CHUM Ltd. - Les activités de CityInteractive comprennent la conception et la production de matériel de commercialisation interactif, notamment des sites Web et d'autres produits spécialisés connexes, afin d'exploiter les stations de télévision de CHUM sur l'Internet et d'autres réseaux en ligne - CityInteractive fournit également des services interactifs, par exemple télédiffuser l'Internet (services de causerie en ligne en direct) et la diffusion d'événements télévisés en ligne (webdiffusion) - CHUM soutient que CityInteractive est une entreprise financièrement autonome, distincte et divisible de l'entreprise de télévision, et indépendante du secteur de la radiodiffusion, de sorte que ses activités ne relèvent pas de la compétence fédérale - Le Conseil conclut qu'il a compétence sur les relations de travail de CityInteractive parce qu'elle

television operations - Even if it was severable from CHUM's core federal broadcasting operation, CityInteractive falls within the federal realm on its own account, as the webcasting services it performs amount to a form of broadcasting, and the other interactive services it provides are interprovincial in nature as its ordinary business connects provinces on a regular and continuous basis - Board to proceed to review the bargaining unit structure pursuant to section 18.

The Board was composed of Mr. Jean L. Guilbeault, Q.C., Vice-Chair, and Mr. Patrick H. Shafer and Ms. Véronique L. Marleau, Members. Hearings were held on October 28, 29, 1997, March 3, 4, 5, 24, 25, 31, April 1, 15, September 9, 10, 11, October 20, 21, November 9, 10, 17, 18, 1998 and January 20, 21, 22, 1999, at Toronto.

### Appearances

Mr. Harold Caley, Counsel, assisted by Mr. David W. Lewington, National Representative CEP, for the applicant;

Mr. David N. Corbett and Mr. Brian D. Wylynko, Counsel, assisted by Mr. Mark L. Lewis, Director of Business Affairs and Legal Counsel for CHUM Television, for the employer.

These reasons for decision were written by Ms. Véronique L. Marleau, Member.

## I

### Introduction

[1] These reasons deal with the question of whether the *Canada Labour Code* properly applies to the labour relations of CityInteractive, a division of CHUM Limited ("CityInteractive"). This question arose in the context of an application for review of an existing bargaining certificate pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* ("The *Canada Labour Code* has since been amended by *An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I)* and the *Corporations and labour Unions Returns Act*

fait partie intégrante de l'entreprise principale de CHUM - CityInteractive est, des points de vue conceptuel, fonctionnel, opérationnel et physique, intégrée aux activités de télédiffusion de CHUM - Même si elle était dissociable de l'entreprise principale fédérale de radiodiffusion de CHUM, CityInteractive relèverait en elle-même de la compétence fédérale car les services de netdiffusion qu'elle fournit constituent une forme de radiodiffusion, et les autres services interactifs qu'elle fournit sont de nature interprovinciale puisque ses activités courantes consistent à relier les provinces les unes aux autres de façon régulière et continue - Le Conseil instruira la demande de révision de la structure de négociation en vertu de l'article 18.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Jean L. Guilbeault, c.r., Vice-président, et de M. Patrick H. Shafer et M<sup>e</sup> Véronique L. Marleau, Membres. Des audiences ont eu lieu à Toronto les 28 et 29 octobre 1997; les 3, 4, 5, 24, 25 et 31 mars, les 1<sup>er</sup> et 15 avril, les 9, 10 et 11 septembre, les 20 et 21 octobre, les 9, 10, 17 et 18 novembre 1998; et les 20, 21 et 22 janvier 1999.

### Ont comparu

M<sup>e</sup> Harold Caley, assisté de M. David W. Lewington, représentant national du SCEP, pour le requérant;

M<sup>es</sup> David N. Corbett et Brian D. Wylynko, assistés de M<sup>e</sup> Mark L. Lewis, Directeur des affaires commerciales et Conseiller juridique de CHUM Television, pour l'employeur.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Véronique L. Marleau, Membre.

## I

### Introduction

[1] Les présents motifs traitent de la question de savoir si le *Code canadien du travail* s'applique aux relations de travail de CityInteractive, division de CHUM Limited («CityInteractive»). La question s'est posée dans le contexte d'une demande de révision d'un certificat d'accréditation existant présentée le 26 mars 1997, aux termes de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* («Le *Code canadien du travail* a été modifié depuis par la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*,

*and to make consequential amendments to other Acts*, S.C. (1998), ch. 26. This Act, which came into force on January 1, 1999, replaced the existing Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board, and these proceedings were continued in accordance with the Act's transitional provisions.") filed by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada ("CEP" or "the applicant") on March 26, 1997.

[2] CEP is the certified bargaining agent for a group of employees of the employer known as CITY-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and Bravo!, Division of CHUM Limited ("the respondent" or "CHUM Television"). The predecessor of the applicant, the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET), was certified by the Board on June 3, 1988 (file 555-2774) to represent a bargaining unit of employees of "CITY-TV, CHUM City Productions Limited, and MuchMusic Network, division of CHUM Limited." This certificate was most recently amended on July 10, 1995 to add the Bravo! television station and to reflect other changes, including that CEP had succeeded NABET as bargaining agent for the said unit (files 530-2431 and 580-223).

[3] In addition to seeking a review of the employer's proper designation, the applicant requests an order clarifying the scope of the bargaining unit described in the certificate. CEP asserts that the employer should be re-designated in the certificate as "CHUM Limited, the television group" and that the employees of CityInteractive, who occupy new positions, should be included in the certificate.

[4] CHUM Television opposes the application on constitutional grounds. In contesting the Board's constitutional jurisdiction, CHUM Television argues that CityInteractive is an economically self-sustaining operation, separate and severable from the television operation and independent from broadcasting. It submits that CityInteractive's primary purpose is to design, produce, market, license and distribute interactive material (including Web sites, CD-ROMs and related specialty products), and that the regulation of such activities is within the provincial realm. Consequently, CityInteractive's operation is neither

*la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, L.C. (1998), ch. 26. Cette loi, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999, a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles, et les audiences se sont poursuivies conformément aux dispositions transitoires de la *Loi*») par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le «SCEP» ou «le requérant»).

[2] Le SCEP est l'agent négociateur accrédité du groupe d'employés de l'employeur désigné sous les raisons sociales CITY-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network et Bravo!, division de CHUM Limited («l'intimée» ou «CHUM Television»). Le prédécesseur du requérant, le Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication (SNTC), a été accrédité par le Conseil le 3 juin 1988 (dossier 555-2774) pour représenter une unité de négociation composée des employés de «CITY-TV, CHUM City Productions Limited et MuchMusic Network, division de CHUM Limited.» Ce certificat a été amendé pour la dernière fois le 10 juillet 1995, pour ajouter la station de télévision Bravo!, et préciser d'autres changements, notamment que le SCEP avait succédé au SNTC à titre d'agent négociateur de ladite unité (dossiers 530-2431 et 580-223).

[3] En plus de demander la révision de la désignation de l'employeur, le requérant sollicite du Conseil une ordonnance précisant l'étendue de l'unité de négociation décrite dans le certificat. Le SCEP affirme que le nom de l'employeur précisé dans le certificat doit être modifié pour se lire «CHUM Limited, le groupe de télévision», et il demande que les employés de CityInteractive, qui occupent de nouveaux postes, soient inclus dans le certificat.

[4] CHUM Television s'oppose à la demande pour des motifs constitutionnels. CHUM Television soutient que CityInteractive ne relève pas de la compétence constitutionnelle du Conseil parce qu'elle est une entreprise financièrement autonome, distincte et divisible de l'entreprise de télévision, et indépendante du secteur de la radiodiffusion. Selon l'intimée, la finalité première de CityInteractive est de concevoir, de produire, de commercialiser, d'autoriser et de distribuer du matériel interactif (notamment des sites Web, des CD-ROM et des produits spécialisés connexes) et que la réglementation de ces activités relève de la



itself a federal undertaking, nor an operation that is vital, essential or integral to CHUM's broadcasting business. On the basis of CityInteractive's alleged status as a stand-alone business of CHUM, the respondent submits that the application must also fail because CHUM Television does not employ the employees concerned.

[5] To the contrary, CEP's position in this respect is that CityInteractive is an integral part of CHUM's television operation, coming as such under federal jurisdiction. According to CEP, the employees covered by this application perform work directly for and in connection with CHUM's television operation, and CityInteractive's nexus and relationship to television broadcasting clearly demonstrates that this is not a separate autonomous operation, but rather an entity very much linked to CHUM's federal broadcasting undertaking. CEP submits that there is only one legal entity before the Board and that is CHUM Limited. That entity, which is clearly federal, is the only employer in this case.

[6] If CityInteractive is found to be a truly separate stand-alone operation, CEP asserts, in the alternative, that it still comes under federal jurisdiction on its own account, given the nature of its operation and what it does as a going concern. On this point, CEP submits that CityInteractive's Internet-related activities are completely analogous to "broadcasting" and that they amount to communication activities that extend beyond the limits of a province pursuant to section 2(b) or (f) of the *Code*. CEP states that the question of whether CityInteractive comes under federal jurisdiction on its own account brings into the equation the much larger question of whether the Internet is in itself a federal work or undertaking pursuant to section 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*. The implication is that if the Internet is in itself a work or undertaking that is subject to federal jurisdiction, it should follow that an undertaking that engages in communications activities and/or performs activities analogous to broadcasting over the Internet should then fall within the federal realm.

compétence des provinces. Par conséquent, CityInteractive n'est en soi ni une entreprise fédérale, ni une activité vitale, essentielle ou intégrale à l'entreprise de radiodiffusion de CHUM. S'appuyant sur le statut d'entreprise censément autonome de CityInteractive, l'intimée soutient que la demande doit également être rejetée parce que CHUM Television n'emploie pas les employés visés.

[5] En revanche, la position du SCEP à cet égard est que CityInteractive fait partie intégrante des activités de télédiffusion de CHUM et qu'elle relève, par conséquent, de la compétence fédérale. Selon le SCEP, les employés visés par la présente demande accomplissent un travail directement lié aux activités de télédiffusion de CHUM et le lien entre CityInteractive et la télédiffusion démontre clairement que cette dernière n'est pas une entreprise distincte et autonome, mais bien une entité étroitement reliée à l'entreprise fédérale de radiodiffusion de CHUM. Le SCEP soutient qu'il n'y a qu'une seule entité juridique devant le Conseil, soit CHUM Limited. Cette entité, qui relève manifestement de la compétence fédérale, est l'unique employeur en cause en l'espèce.

[6] Si le Conseil conclut que CityInteractive est véritablement une entreprise autonome et distincte, le SCEP affirme, subsidiairement, qu'elle constitue quand même en elle-même une entreprise de compétence fédérale vu la nature de ses activités et ce qu'elle accomplit à titre d'entreprise active. À cet égard, le SCEP soutient que les activités de CityInteractive reliées à l'Internet sont assimilables en tous points à des activités de «radiodiffusion» et qu'elles équivalent à des activités de communication qui débordent les limites d'une province aux termes des alinéas 2b) ou f) du *Code*. Le SCEP fait valoir que la question de savoir si CityInteractive constitue en elle-même une entreprise de compétence fédérale soulève la question plus générale de savoir si l'Internet constitue en soi un ouvrage ou une entreprise fédérale au sens de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. La prémisse sous-jacente est que si l'Internet est en soi un ouvrage ou une entreprise relevant de la compétence fédérale, une entreprise qui s'adonne à des activités de communication ou à des activités assimilables à des activités de radiodiffusion sur l'Internet devrait alors relever de la compétence fédérale.

[7] Finally, if CityInteractive is found not to be a federal undertaking on its own account, CEP asserts that it must still be found to come under federal jurisdiction because there is a degree of integration with CHUM's television operation that can be characterized as "vital," "essential," or "integral."

[8] Since the issue raised by the respondent concerns constitutional jurisdiction over the regulation of work involving services delivered over the Internet, a novel subject which has not yet been considered in constitutional jurisprudence, the Board directed the respondent to give the Attorneys-General of Canada and of the provinces notice of these proceedings. Notice was given, however, none chose to participate.

[9] The collective agreement in force between the parties when this application was filed expired on March 31, 1997. It was renewed for a term running from July 1, 1997 to June 30, 2000, and the Bravo! television station was specifically added to that collective agreement. Since these proceedings began, CHUM launched two new channels, the Space channel and Cable Pulse 24. Those stations were also added to the collective agreement by agreement of the parties, even though they are not specifically mentioned in the bargaining certificate.

[10] Following its section 18 application, CEP filed a complaint pursuant to section 94 of the *Code* alleging that the respondent had committed unfair labour practices by attempting, *inter alia*, to intimidate employees in the department by altering their methods of remuneration (file 18173-C). The Board consolidated the proceedings and heard joint proof in both files. However, these reasons deal solely with the issue of the Board's constitutional jurisdiction.

## II

### Evidence on Record

[11] These proceedings began with a one-day tour of the ChumCity building located at 299 Queen Street West, Toronto, which houses the core of CHUM's

[7] En dernier lieu, le SCEP soutient que si le Conseil juge que CityInteractive ne constitue pas en soi une entreprise fédérale, il doit quand même conclure qu'elle relève de la compétence fédérale parce qu'il existe un degré d'intégration aux activités de télédiffusion de CHUM qui peut être qualifié de «vital», «essentiel» ou «intégral».

[8] Puisque la question soulevée par l'intimée porte sur la compétence constitutionnelle de réglementer des services dispensés sur l'Internet, un sujet nouveau qui n'a pas encore fait l'objet de jurisprudence constitutionnelle, le Conseil a donné instruction à l'intimée d'aviser les Procureurs généraux du gouvernement fédéral et des provinces de la tenue des présentes audiences. L'avis a été donné, cependant aucun d'entre eux n'a choisi de participer aux audiences.

[9] La convention collective qui était en vigueur entre les parties quand la présente demande a été déposée est venue à expiration le 31 mars 1997. Elle a été reconduite pour une période allant du 1<sup>er</sup> juillet 1997 au 30 juin 2000, et la station de télévision Bravo! y a expressément été ajoutée. Depuis le début des audiences, CHUM a inauguré deux nouveaux canaux, soit les stations Space et Cable Pulse 24. Bien qu'elles ne soient pas expressément mentionnées dans le certificat de l'unité de négociation, ces stations ont également été ajoutées à la convention collective avec l'assentiment des parties.

[10] À la suite de sa demande fondée sur l'article 18, le SCEP a déposé une plainte aux termes de l'article 94 du *Code* dans laquelle il allègue que l'intimée a eu recours à des pratiques déloyales de travail en cherchant, notamment, à intimider des employés du service en modifiant leurs modes de rémunération (dossier 18173-C). Le Conseil a regroupé les affaires et a entendu la preuve conjointement dans les deux dossiers. Toutefois, les présents motifs portent uniquement sur la question de la compétence constitutionnelle du Conseil.

## II

### Preuve au dossier

[11] Les audiences ont débuté par une visite d'une journée de l'immeuble de ChumCity situé au 299, rue Queen ouest, Toronto, qui abrite la plus grande partie

television operation. This tour enabled the Board to take a view of the operations for the purpose of giving some context to the evidence it would then hear. In the course of that visit, the Board had the opportunity to view CHUM Television's main operation and to question staff about the nature of their work and the manner in which various activities were performed. The tour also included a visit to CityInteractive's offices, housed on the 5th floor of the ChumCity building. This background gave the Board valuable insight into how and why CityInteractive and CHUM Television operate as they do.

[12] Following this visit, the Board heard oral evidence over eighteen days of hearing. The respondent called four witnesses, namely Mr. Josh Raphaelson, CityInteractive's General Manager; Mr. Mark Lewis, Director of Business Affairs and Legal Counsel for CHUM Television; Mr. Bruce Cowan, Manager of Engineering for CHUM Television; and Mr. Jay Switzer, Vice-President Programming for CHUM Television. Mr. Raphaelson's evidence included a two-day computer presentation of CityInteractive's main products, with graphic descriptions of various digital uses and applications on the Internet and America Online ("AOL"). CEP called two witnesses, Ms. Marnie Genetti, Floor Director and Producer of MuchMusic's *Go with the Flow* program, and Mr. Raja Shankar, CityInteractive's Systems Administrator.

[13] The record was completed by the filing of over one hundred exhibits. These included various charts, internal administrative forms and lists, employment contracts, collective agreements, Canadian Radio-Television & Communications Commission ("CRTC") documents, financial statements, promotional material (videotapes and folders including various press releases, magazine and newspaper articles), several videotapes of television shows, mission statements, hard copies of Web pages from CityInteractive's Web sites (CITY-TV, MuchMusic, Bravo!, Space, The NewVR, Cable Pulse 24, CityStore), and hard copies of

des activités de l'entreprise de télédiffusion de CHUM. Cette visite a permis au Conseil d'avoir un aperçu de ces activités en vue de mettre en perspective les témoignages qu'il entendrait par la suite. Au cours de la visite, le Conseil a pu observer les activités principales de CHUM Television et interroger le personnel sur la nature de leur travail et la façon dont les diverses activités sont exercées. La visite a également permis au Conseil de faire le tour des locaux de CityInteractive situés au 5<sup>e</sup> étage de l'immeuble de ChumCity. Ce tour d'horizon a permis au Conseil d'obtenir des renseignements précieux sur le fonctionnement de CityInteractive et de CHUM Television.

[12] À la suite de cette visite, le Conseil a consacré dix-huit jours à l'audition des témoignages. L'intimée a cité quatre témoins, soit M. Josh Raphaelson, Directeur général de CityInteractive; M<sup>re</sup> Mark Lewis, Directeur des affaires commerciales et Conseiller juridique de CHUM Television; M. Bruce Cowan, Directeur du service technique de CHUM Television; et M. Jay Switzer, Vice-président de la programmation de CHUM Television. Le témoignage de M. Raphaelson a inclus une présentation assistée par ordinateur d'une durée de deux jours portant sur les principaux produits de CityInteractive et comportant des descriptions graphiques des diverses utilisations et applications numériques sur l'Internet et America Online («AOL»). Le SCEP a cité deux témoins à comparaître, soit M<sup>me</sup> Marnie Genetti, Directrice de plateau et Réalisatrice de l'émission *Go with the Flow* diffusée par MuchMusic, et M. Raja Shankar, Gestionnaire de systèmes de CityInteractive.

[13] Le dossier a été complété par le dépôt de plus d'une centaine de pièces, notamment divers organigrammes, formulaires et listes administratives internes, contrats d'emploi, conventions collectives, documents du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes («CRTC»), états financiers, matériel publicitaire (vidéocassettes et brochures, ainsi que divers communiqués, articles de revues et de journaux), plusieurs vidéocassettes d'émissions de télévision, énoncés de mission, copies papier de pages tirées des sites Web de CityInteractive (CITY-TV, MuchMusic, Bravo!, Space, The NewVR,



internal E-mails. Some of these documents were admitted subject to a confidentiality order.

[14] In the course of final argument, counsel for CEP, sought to file two articles dealing with legal issues relating to the regulation of content distributed over the Internet (M. S. Koch, *Square Pegs and Round Holes: CRTC Regulation of the Internet* (Toronto: Smith Lyons, 1999); and C. Pinsky, Legal Counsel, CRTC, "The Internet: Brave New World or Same Old Thing? - A survey of legal issues relating to the regulation of content distributed over the Internet", 1996).

[15] Counsel for the respondent objected to the filing of these documents on the grounds that they constituted new evidence, the validity and accuracy of which they had had no opportunity to challenge. In their view, these articles contained factual assumptions that had not been proven before providing analysis with respect to whether certain aspects of the Internet were subject to regulation under the *Broadcasting Act* or the *Telecommunications Act*. They argued, moreover, that due to the tardiness of the filing, the fair presentation of their case would be compromised should the Board accept such material as they were not in a position to comment on these documents. The Board took the objection under advisement and directed the parties to review the material and to file their submissions and comments with the Board in writing.

[16] The Board, after considering the parties' written submissions, determined that it would accept the two articles. Although section 16(c) of the *Code* empowers the Board to receive and accept such evidence and information as it sees fit, whether admissible in a court of law or not, the purpose of these articles is not to add to the evidence on record, but to assist the Board in its understanding of the regulatory framework bearing upon the Internet and related applications. It follows, therefore, that the Board may rely upon such secondary sources, provided that, and only insofar as, the factual assumptions and descriptions that they make, match the evidence on record.

Cable Pulse 24, CityStore), et copies papier de courriels internes. Certains de ces documents ont été admis en preuve sous réserve d'une ordonnance de confidentialité.

[14] Dans le cadre de sa plaidoirie finale, le procureur du SCEP a voulu déposer deux articles traitant des aspects juridiques de la réglementation du contenu de l'Internet (M. S. Koch, *Square Pegs and Round Holes: CRTC Regulation of the Internet* (Toronto: Smith Lyons, 1999); et C. Pinsky, avocate, CRTC, «*The Internet: Brave New World or Same Old Thing? - A survey of legal issues relating to the regulation of content distributed over the Internet*», 1996).

[15] Les procureurs de l'intimée se sont opposé au dépôt de ces documents au motif qu'ils constituaient de nouveaux éléments de preuve dont ils n'avaient pas eu l'occasion de contester la validité et l'exactitude. À leur avis, ces articles contenaient des hypothèses factuelles qui n'avaient pas été prouvées avant de fournir une analyse au sujet de la question de savoir si certains aspects de l'Internet étaient visés par la *Loi sur la radiodiffusion* ou la *Loi sur les télécommunications*. Ils ont soutenu en outre qu'en raison du dépôt tardif de ces documents, la présentation juste de leur position serait compromise si le Conseil les acceptait étant donné qu'ils n'étaient pas en mesure de faire des observations à leur sujet. Le Conseil a pris l'objection sous réserve et a ordonné aux parties d'examiner les documents et de lui soumettre par écrit leurs arguments et observations.

[16] Après avoir examiné les arguments écrits des parties, le Conseil a déterminé qu'il accepterait les deux articles. Bien que l'alinéa 16c) du *Code* l'autorise à recevoir et à accepter tous témoignages et renseignements qu'il juge indiqués, que ceux-ci soient admissibles ou non en justice, l'objectif en l'occurrence n'est pas d'ajouter ces articles à la preuve au dossier, mais d'aider le Conseil à comprendre le cadre réglementaire relatif à l'Internet et à ses applications connexes. Il s'ensuit que le Conseil peut s'appuyer sur de telles sources secondaires dans la mesure où, et uniquement si, les hypothèses factuelles et les descriptions qu'ils renferment correspondent à la preuve au dossier.

## III

## Constitutional Facts

[17] From the evidence on record, these are the constitutional facts before the Board.

## A. CHUM Limited's Business

[18] CHUM operates a broadcasting business through ownership and operation of some nine television and twenty-four radio stations across the country. All stations operate as divisions or branches of the company and are grouped under two umbrellas or major divisions: the CHUM Television Division (CHUM Television) and the CHUM Radio Division (CHUM Radio). With the exception of a few stations in which CHUM has only a partial interest, all these stations are owned and controlled by CHUM and each station is operated pursuant to a license issued by the CRTC issued under CHUM's name.

[19] The CHUM organization operates under one single corporate entity, CHUM Limited, which is incorporated under the *Ontario Business Corporations Act*. The various activities carried on by CHUM are structured within the single corporate entity as departments or businesses and, operationally, they are all grouped under either CHUM Television or CHUM Radio. Exceptions to this are in cases where CHUM holds a minority interest in a business. For example, CHUM, through a subsidiary (CHUM U.S.A., incorporated in New York), operates a business under the name MuchMusic U.S.A. in partnership with Rainbow Programming Holdings Inc., a U.S. based corporation owned by Cablevision Systems Corporation. The partnership's business is distribution of MuchMusic programming on cable systems throughout the United States and on DirecTv.

[20] CHUM Limited's Executive Committee includes several members of the Waters family. Mr. Alan Waters is the Chairman of CHUM Limited and the principal shareholder. Mrs. Marjorie Waters also plays an ongoing role in the company's management.

## III

## Faits constitutionnels

[17] D'après la preuve au dossier, voici les faits constitutionnels dont le Conseil est saisi.

## A. L'entreprise de CHUM Limited

[18] CHUM exploite une entreprise de radiodiffusion par le truchement des quelque neuf stations de télévision et vingt-quatre stations de radio qu'elle possède et exploite partout au Canada. Toutes les stations sont structurées comme des divisions ou branches de l'entreprise et elles sont regroupées sous deux parapluies ou divisions principales, à savoir la division CHUM Television (CHUM Television) et la division CHUM Radio (CHUM Radio). À l'exception de quelques stations dans lesquelles CHUM n'a qu'une participation partielle, toutes ces stations appartiennent à CHUM, qui les contrôle et les exploite individuellement aux termes de licences délivrées en son nom par le CRTC.

[19] L'organisation de CHUM est exploitée par une personne morale unique, à savoir CHUM Limited, laquelle est constituée en société en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions de l'Ontario*. Les diverses activités de CHUM sont structurées au sein de la personne morale unique en services ou entreprises et, sur le plan opérationnel, elles sont toutes regroupées sous CHUM Television ou sous CHUM Radio, selon le cas. Font exceptions les cas où CHUM détient une participation minoritaire dans une entreprise. Par exemple, CHUM, par l'intermédiaire d'une filiale (CHUM U.S.A., constituée en société à New York), exploite une entreprise sous la raison sociale MuchMusic U.S.A. en partenariat avec Rainbow Programming Holdings Inc., une société ayant son siège social aux États-Unis et appartenant à Cablevision Systems Corporation. L'entreprise du partenariat est la distribution de la programmation de MuchMusic par des systèmes de télédistribution partout aux États-Unis et sur DirecTv.

[20] Plusieurs membres de la famille Waters siègent au Comité exécutif de CHUM. M. Alan Waters est président et principal actionnaire de CHUM Limited. M<sup>me</sup> Marjorie Waters participe également à la gestion de l'entreprise. MM. James et Ron Waters sont

Messrs. James and Ron Waters are President of CHUM Radio and President of CHUM Television, respectively.

[21] In addition to the television and radio stations it owns and operates across Canada, CHUM has international business interests and is actively involved in marketing its products and brands across Canada and around the world. CHUM is also engaged in activities related to broadcasting that require no licensing authority from the CRTC. For example, through its division known as CHUM Television Sales, CHUM engages in the packaging of air time, for CHUM-owned television stations and other Canadian television broadcasters.

[22] On the television side of its business, CHUM operates both general services channels and national specialty services channels. General services channels include CITY-TV (Toronto, Woodstock and Ottawa), The New VR (Barrie), The New RO (Ottawa/Pembroke), CFPL-TV (London), CKNX-TV (Wingham), and CHWI-TV (Windsor). National specialty television channels include MuchMusic, Bravo!, Space, The Imagination Station, Cable Pulse 24, MusiquePlus, and MusiMax. At the time of these hearings, CHUM had also received CRTC approval for additional specialty channels (MuchMoreMusic, Star Entertainment and Canadian Learning Television), but they had not yet been launched.

[23] The general broadcast operation of CITY-TV and the specialty channels of MuchMusic, Bravo!, Space, and Cable Pulse 24 are all housed in the ChumCity building located on Queen Street West in Toronto. This building, which is owned by CHUM, also houses a number of departments which provide support services to the television broadcast operation. The departments providing non-operational services to the television operation include CHUM City International and the Business and Legal Affairs department. Operational support departments include the Engineering and Technical Operations department (the "Engineering department"), the Information Technology department (the "IT department"), and the Design department. The building also houses CityInteractive and the CityStore, which sells various articles featuring the CHUM Television brands.

respectivement président de CHUM Radio et de CHUM Television.

[21] Outre les stations de télévision et de radio qu'elle possède et exploite partout au Canada, CHUM a des intérêts commerciaux à l'échelle internationale et prend une part active à la commercialisation de ses produits et marques partout au Canada et à travers le monde. CHUM s'occupe également d'activités de radiodiffusion qui n'exigent pas de licence du CRTC. Par exemple, par l'intermédiaire de sa division connue sous le nom CHUM Television Sales, elle vend du temps d'antenne à prix forfaitaire pour ses stations de télévision et d'autres télédiffuseurs canadiens.

[22] Du côté de la télédiffusion, CHUM exploite des canaux de services généraux et des canaux de services spécialisés. Les canaux de services généraux comprennent CITY-TV (Toronto, Woodstock et Ottawa), The New VR (Barrie), The New RO (Ottawa/Pembroke), CFPL-TV (London), CKNX-TV (Wingham) et CHWI-TV (Windsor). Les canaux nationaux de services spécialisés comprennent MuchMusic, Bravo!, Space, The Imagination Station, Cable Pulse 24, MusiquePlus et MusiMax. En date des audiences, CHUM avait également obtenu du CRTC l'autorisation d'exploiter certains canaux spécialisés additionnels (MuchMoreMusic, Star Entertainment et Canadian Learning Television), cependant ceux-ci n'avaient pas encore été inaugurés.

[23] Les activités de diffusion générale de CITY-TV et les canaux spécialisés MuchMusic, Bravo!, Space et Cable Pulse 24 sont tous logés dans l'immeuble de ChumCity, situé rue Queen ouest, à Toronto. Cet immeuble, qui appartient à CHUM, loge également un certain nombre de services qui assurent le soutien des activités de télédiffusion. Les services qui fournissent un soutien non-opérationnel aux activités de télédiffusion comprennent CHUM City International et le service des affaires commerciales et juridiques. Les services de soutien opérationnel comprennent le service technique, le service de la technologie de l'information («le service de la TI») et le service de conception. L'immeuble loge aussi CityInteractive et le magasin CityStore, qui vend divers articles aux couleurs de CHUM Television.



[24] Organizationally, CHUM has grouped the Business and Legal Affairs department, the "CityInteractive, Multimedia Department," and CHUM City International under the umbrella of CHUM City Productions. CHUM City Productions is not a separate legal entity. It was separately incorporated in the 1970s but the company was dissolved in 1983. Mr. Lewis explained that CHUM kept the CHUM City Productions banner for reasons of convenience. However, he could not explain why every collective agreement still referred to CHUM City Productions Limited, even after its dissolution.

[25] The Business and Legal Affairs department provides legal and commercial advice to every segment of the television operation. Mr. Lewis, who heads the department, provides legal counsel on everything from CRTC matters to production contracting, to every regulated and non-regulated division, branch or department of CHUM's television operation. This includes the television stations, CHUM Television Sales, the CityStore and CityInteractive. For example, the legal department assisted and advised Mr. Raphaelson when he hired Mr. Shankar as technical specialist. Mr. Lewis has also advised CityInteractive on various legal issues dealing with the Internet and he was involved in the original negotiations for the joint venture between Unapix and CHUM that led to the creation of CityInteractive. Mr. Lewis also drafted the documents confirming the joint venture's dissolution, as well as the agreement formalizing CHUM's relationship with Mr. Raphaelson.

[26] Legal Affairs is also involved in collective agreement negotiations. Mr. Lewis signed the most recent collective agreement and the memorandum of agreement that preceded it in June 1997. In cross-examination, Mr. Lewis conceded that there is flexibility in the collective agreement to ensure employee mobility and interchangeability, and that this reflects the informal nature of the CHUM's operation. Moreover, Mr. Lewis confirmed that the job classifications covered by the collective agreement include the employees working in the IT department, those working in the CityStore, as well as maintenance,

[24] Du point de vue organisationnel, CHUM a regroupé le service des affaires commerciales et juridiques, le «CityInteractive, le service multimédia» et CHUM City International sous le parapluie de CHUM City Productions qui n'est pas une entité juridique distincte. Constituée en société à titre distinct dans les années 1970, cette dernière a été dissoute en 1983. M. Lewis a expliqué que CHUM avait gardé la bannière CHUM City Productions pour des raisons de commodité. Toutefois, il a été incapable d'expliquer pourquoi chaque convention collective continuait malgré tout de faire référence à CHUM City Productions Limited, même après sa dissolution.

[25] Le service des affaires commerciales et juridiques dispense des avis juridiques et commerciaux à tous les secteurs de l'entreprise de télédiffusion. M. Lewis, qui dirige le service, fournit des avis juridiques sur tout un ensemble de sujets, des questions intéressant le CRTC aux questions relatives aux contrats de production, et ce, à l'ensemble des divisions, branches ou services réglementés et non réglementés de l'entreprise de télédiffusion de CHUM. Ceci comprend les stations de télévision, la division des ventes de CHUM Television, le magasin CityStore et CityInteractive. Par exemple, le service juridique a aidé et conseillé M. Raphaelson lors de l'embauche de M. Shankar à titre de spécialiste technique. M. Lewis a également conseillé CityInteractive au sujet de diverses questions juridiques concernant l'Internet, en plus de participer aux négociations initiales en vue de la création de la coentreprise entre Unapix et CHUM, laquelle a débouché sur la création de CityInteractive. M. Lewis a également rédigé les documents confirmant la dissolution de la coentreprise, ainsi que l'entente officialisant les relations entre CHUM et M. Raphaelson.

[26] Le service juridique a également participé aux négociations de la convention collective. M. Lewis a signé la dernière convention collective et le protocole d'entente qui l'a précédée en juin 1997. Au cours du contre-interrogatoire, M. Lewis a concédé que la convention collective favorisait la mobilité et l'interchangeabilité des employés, et que cela reflétait la nature non directive de l'exploitation de CHUM. En outre, M. Lewis a confirmé que les catégories visées par la convention collective comprenaient le personnel du service de la TI, celui du CityStore, ainsi que celui de l'entretien, de l'administration et des ventes. En

administration, and sales employees. In other words, the collective agreement covers all CHUM employees not specifically excluded by the Board's certificate who work at the ChumCity building, except those working in CityInteractive.

[27] CHUM City International is involved in distributing television brands and programs across Canada and abroad. This is done through licencing the use of the brand names, art works and trademarks that are copyrighted (such as CITY-TV or MuchMusic), as well as production techniques (know-how).

[28] As previously indicated, CityInteractive is also found under the CHUM CityProductions banner. Mr. Lewis testified that this was primarily due to the origins of the business arrangement that preceded the formation of CityInteractive, as it is now known. It was because the business - then a joint venture - was, from a CRTC standpoint, non-regulated, that the operation was placed under CHUM City Productions.

[29] The CityStore is located on the main floor of the CHUM City building. Counsel for the applicant adduced evidence showing that items sold included items featuring the Web site addresses of the CHUM Television brands, such as <www.muchmusic.com> for MuchMusic. The store, like each branch located at 299 Queen Street, has a manager, employees and a budget.

[30] The Engineering department, which is located in the basement of the building, is responsible for acquiring products - any technical equipment that is used in the broadcast operation - such as video cameras, production control equipment, videotape machines and broadcast transmitters. It is also responsible for installing and maintaining all broadcast equipment at 299 Queen Street, and for setting up cameras and video monitors and other broadcast equipment necessary for a production.

[31] The IT department, which is also located in the basement, is essentially CHUM Television's Informatics division. It is responsible for the ChumCity

d'autres termes, la convention collective englobe tous les employés de CHUM qui travaillent dans l'immeuble de ChumCity et qui ne sont pas expressément exclus par le certificat du Conseil, à l'exception du personnel de CityInteractive.

[27] CHUM City International s'occupe de la distribution des marques et des émissions de télévision partout au Canada et à l'étranger. Elle accorde des licences autorisant l'utilisation des noms commerciaux, des maquettes et de marques de commerce protégées par des droits d'auteur (tels que CITY-TV ou MuchMusic), ainsi que des techniques de production (le savoir-faire).

[28] Comme nous l'avons déjà mentionné, CityInteractive se retrouve également sous la bannière de CHUM City Productions. M. Lewis a déclaré que cela était essentiellement attribuable aux premiers arrangements commerciaux qui ont précédé la formation de CityInteractive telle qu'elle existe aujourd'hui. C'était parce que l'unité commerciale - à l'époque une coentreprise - exerçait des activités non visées par la réglementation du CRTC.

[29] Le magasin CityStore est situé au rez-de-chaussée de l'immeuble de ChumCity. Le procureur du requérant a produit des preuves démontrant que les articles vendus par le CityStore comprenaient des articles affichant les adresses Web des marques de CHUM Television, telles que <www.muchmusic.com> pour MuchMusic. Le magasin, comme toutes les divisions situées au 299, rue Queen, a un gérant, des employés et un budget.

[30] Le service technique, qui se trouve au sous-sol de l'immeuble, est responsable de l'acquisition des produits - tout le matériel technique nécessaire aux activités de diffusion - tel que les caméras vidéo, le matériel de contrôle de la production, les magnétoscopes et les émetteurs de radiodiffusion. Il est également responsable de l'installation et de l'entretien de tout le matériel de radiodiffusion utilisé au 299, rue Queen, du montage des caméras et des moniteurs vidéo ainsi que de tout autre matériel de radiodiffusion nécessaire à la production.

[31] Le service de la TI, qui est également situé au sous-sol, est essentiellement la division informatique de CHUM Television. Il est responsable du réseau

building's internal computer network (Local Area Network or "LAN") and for CHUM Television's Domain Name Server ("DNS"). The LAN allows for desktop applications, internal communication by E-mail and other forms of data transmission such as spread sheets and graphic designs. The IT department provides technical support in relation to the LAN and informatics to every segment of CHUM located in the ChumCity building, including CityInteractive.

#### **B. From City OnLine to CityInteractive**

[32] CityInteractive originated from a joint venture between CHUM and Unapix, an American company specializing in the distribution of syndicated television programming. The unit was originally formed in March 1994, primarily on the recommendation of Mr. Switzer, Vice-President Programming for CHUM Television. According to Mr. Raphaelson, who has been heading the unit since its inception, the joint venture was created for the purpose of exploiting CHUM's brands and products on the Internet and other on-line networks, such as AOL, E-World and CompuServe. As on-line networks emerged, the digital arena was perceived as a potentially lucrative new platform for the exploitation of brands and products.

[33] The understanding was that Unapix and CHUM would share the risks and expenses of testing the waters of this new digital interactive world. Under the arrangement, Unapix would pay all direct costs. In return, CHUM would give the venture exclusive rights to use and exploit, within the interactive market, the CHUM brands (such as CITY-TV, MuchMusic and Bravo!) and products under the responsibility of its CHUM City Productions division. Mr. Lewis explained that under the agreement, the joint venture would have access to the CHUM brands and various intellectual property controlled by CHUM, to the extent that they could be licensed for interactive use.

[34] Messrs. Josh Raphaelson, David Hutchinson and Sam Zappas, who were all then residents of the United States, were retained by the partners to explore this new business opportunity. The new operation was initially named "City OnLine." Approximately one year later, it was renamed "CityInteractive" when CITY-TV's news

informatique interne de l'immeuble de ChumCity (le réseau local ou «LAN») et du serveur de noms de domaine («DNS») de CHUM Television. Le LAN permet de faire de l'édition, d'envoyer des courriels à l'interne et de transmettre d'autres types de données telles que des tableurs et des graphiques. Le service de la TI fournit un soutien technique relativement au LAN et à l'informatique à chaque secteur de CHUM situé dans l'immeuble de ChumCity, y compris CityInteractive.

#### **B. De City OnLine à CityInteractive**

[32] CityInteractive est issue d'une coentreprise entre CHUM et Unapix, une compagnie américaine spécialisée dans la distribution d'émissions de télévision souscrites. L'unité, qui existe depuis mars 1994, est essentiellement le fruit d'une recommandation de M. Switzer, Vice-président à la programmation de CHUM Television. Selon M. Raphaelson, qui dirige l'unité depuis sa création, la coentreprise visait à exploiter les marques et produits de CHUM sur l'Internet et d'autres réseaux en ligne tels que AOL, E-World et CompuServe. Avec l'émergence de réseaux en ligne, le secteur numérique était pressenti comme une nouvelle tribune potentiellement rentable pour l'exploitation des marques et des produits.

[33] Unapix et CHUM devaient partager les risques et les frais des essais effectués dans ce nouveau monde interactif numérique. En vertu de l'entente, Unapix devait assumer tous les coûts directs. En retour, CHUM accordait à l'entreprise le droit exclusif d'utiliser et d'exploiter, sur le marché interactif, les marques de CHUM (telles que CITY-TV, MuchMusic et Bravo!) et les produits relevant de la division CHUM City Productions. M. Lewis a expliqué qu'aux termes de l'entente, la coentreprise aurait accès aux marques de CHUM et à la propriété intellectuelle contrôlée par CHUM, dans la mesure où des licences pouvaient être accordées pour leur utilisation interactive.

[34] Les services de MM. Josh Raphaelson, David Hutchinson et Sam Zappas, qui résidaient tous à l'époque aux États-Unis, ont été retenus par les partenaires en vue d'explorer cette nouvelle possibilité commerciale. La nouvelle activité fut dénommée à l'origine «City OnLine». Environ un an plus tard, elle a été renommée «CityInteractive» quand le service des



department, CityPulse, decided to create a television show called "CityOnline."

[35] The first two employees were hired in late 1994, primarily to begin writing code in Hyper Text Mark-up Language (HTML) format and to design Internet pages. They were to create Web sites based on the CHUM brands. These employees, as all other CityInteractive employees, were paid by CHUM. A Web site was set up, and its server (the computer used to store the content of the Web sites) and equipment were housed on the third floor of the ChumCity building in Toronto. CityInteractive's first Web pages were put on the server and made available to the public in March 1995.

[36] CityInteractive contracted with a large CD-ROM company in the United States to distribute the company's titles to Canadian stores using the new brand they had created called CITY-ROM. CD-ROMs are compact disks (CD) with read only memory (ROM) capable of storing large amounts of electronic data. For distributing the CD-ROM product to software stores and large consumer chain stores, CityInteractive contracted with a Canadian company involved in home video distribution.

[37] CityInteractive also concluded an agreement with AOL, a private computer network with approximately 11 million members worldwide, to develop content based on the CHUM brands to run on the AOL platform. As Mr. Raphaelson put it:

Again, the relationship with AOL was essentially that we would create content for them in an area called, I believe, MuchMusic ... Its just not clear to me if it's called the MuchMusic Site or the MuchMusic area ... And another one that also trades off of a CHUM-CITY brand, which is CITY-TV.

In the MuchMusic one, we would provide images, information, from - - based on the MuchMusic brand and information about artists and images of artists and some sound files and potentially short video clips.

In the CITY area, we would provide some news and other kinds of information relating to CITY-TV brands. AOL would charge subscribers for their time connecting

nouvelles de CITY-TV, CityPulse, a décidé de créer une émission de télévision appelée «CityOnline».

[35] Les deux premiers employés ont été embauchés vers la fin de 1994, essentiellement pour commencer à rédiger des codes en HTML et pour concevoir des pages d'Internet. Ils devaient créer des sites Web sur les marques de CHUM. Ces employés, à l'instar de l'ensemble du personnel de CityInteractive, étaient rémunérés par CHUM. Un site Web a été lancé, et le serveur (l'ordinateur utilisé pour stocker le contenu des sites Web) ainsi que le matériel ont été installés au troisième étage de l'immeuble de ChumCity à Toronto. Les premières pages Web de CityInteractive ont été mises dans le serveur et rendues accessibles au grand public en mars 1995.

[36] CityInteractive a signé un contrat avec une importante entreprise de CD-ROM aux États-Unis pour distribuer ses titres dans les magasins canadiens au moyen de la nouvelle marque créée, nommée CITY-ROM. Les CD-ROM sont des disques optiques compacts à mémoire morte qui offrent une grande capacité de stockage d'information électronique. Pour la distribution du produit CD-ROM dans les magasins spécialisés dans la vente de logiciels et les grands magasins à succursales, CityInteractive a conclu un contrat avec une entreprise canadienne de distribution de vidéos pour usage domestique.

[37] CityInteractive a aussi conclu une entente avec AOL, un réseau informatique privé comptant quelque onze millions d'abonnés dans le monde, pour élaborer un contenu à partir des marques de CHUM pour diffusion sur la tribune d'AOL. Comme l'a affirmé M. Raphaelson:

De nouveau, la relation avec AOL avait essentiellement pour but de créer un contenu pour AOL dans un secteur appelé, je crois, MuchMusic... Je ne sais pas au juste si on l'appelle le site MuchMusic ou le secteur MuchMusic... Et un autre qui est issu de la marque de CHUM-CITY, soit CITY-TV.

Dans le secteur de MuchMusic, nous fournissions des images et l'information en nous inspirant de la marque MuchMusic, et des renseignements au sujet des artistes et des images d'artistes ainsi que des fichiers sonores et éventuellement de court vidéoclips.

Dans le secteur de CITY, nous fournissions des nouvelles et d'autres types d'information se rapportant aux marques de CITY-TV. AOL facturait aux abonnés la

to the service, and they would share that with us, that revenue. So our goal was to provide content that would excite people and want them to stay connected to our area longer.

(pages 26-27 of transcripts)

[38] The agreement provided for revenue sharing based on the length of time spent by users in CityInteractive's area versus other areas on AOL. CityInteractive would also share in revenues based on advertising sales for its area and based on products sold within its AOL area.

[39] In addition to growing rapidly in size, the Web pages became more sophisticated with the inclusion of complex interactive elements, attractive designs, and short video and audio segments. CityInteractive also began to sell and develop advertising products that would appear on the Web sites, such as games and banner ads. This involved a different type of advertising since time is not medium currency on the Internet. As a result, the CityInteractive team expanded. Some of the individuals engaged were already working for CHUM at the ChumCity building, either part-time or as volunteers. This, according to Mr. Raphaelson, was a plus since these individuals were already familiar with the CHUM Television brands.

[40] In early 1996, it became clear that CHUM's interests in the interactive and digital business were different from those of Unapix and they came to an agreement where CHUM bought out Unapix's interest and the joint venture was dissolved.

[41] Following the joint venture's termination, CHUM's Executive Committee decided to continue to operate and fund the interactive business. At this time, the employment relationships between CHUM and Messrs. Raphaelson and Hutchinson were formalized. Referring to the employment agreement he negotiated, Mr. Switzer indicated "[i]t was specifically negotiated and specifically approved by CHUM Television and by my boss [Mr. Ron Waters, President of CHUM Television] because of the special and unusual nature of this interactive business" (page 1334 of transcripts).

durée de connexion au service et partageait ses recettes avec nous. Par conséquent, notre objectif consistait à fournir un contenu qui inciterait les abonnés à demeurer connectés plus longtemps à notre secteur.

(pages 26-27 de la transcription; traduction)

[38] L'entente prévoyait le partage des revenus en fonction du temps passé par les abonnés dans le secteur de CityInteractive par rapport aux autres secteurs accessibles sur AOL. CityInteractive devait également partager les revenus provenant de la vente de publicité et de produits dans son secteur sur AOL.

[39] En plus de prendre rapidement de l'expansion, les pages Web sont devenues plus complexes avec l'ajout d'éléments interactifs, de graphiques attrayants et de courts segments vidéo et audio. CityInteractive a aussi commencé à vendre et à concevoir des produits de publicité pour diffusion sur les sites Web, tels que des jeux et des annonces sous forme de bannières. Cela sous-entendait un autre type de publicité étant donné que le temps ne se monnaie pas sur l'Internet. Par conséquent, l'équipe de CityInteractive s'est élargie. Certains membres travaillaient déjà à temps partiel ou bénévolement pour CHUM dans l'immeuble de ChumCity, ce qui, selon M. Raphaelson, était un avantage étant donné qu'ils étaient déjà familiers avec les marques de CHUM Television.

[40] Au début de 1996, il est devenu évident que les intérêts de CHUM dans l'entreprise interactive et numérique divergeaient de ceux d'Unapix. Les partenaires ont donc conclu une entente aux termes de laquelle CHUM a acheté la participation d'Unapix, et la coentreprise a été dissoute.

[41] À la suite de la dissolution de la coentreprise, le Comité exécutif de CHUM a décidé de continuer d'exploiter l'entreprise interactive. La relation d'emploi entre CHUM et MM. Raphaelson et Hutchinson fut alors officialisée. Faisant référence au contrat de travail qu'il a négocié, M. Switzer a fait remarquer qu'il «avait été spécifiquement négocié et approuvé par CHUM Television et mon patron [M. Ron Waters, Président de CHUM Television] à cause de la nature particulière et inhabituelle de l'entreprise interactive» (page 1334 de la transcription; traduction).

### C. CityInteractive's Administrative and Operational Structure

[42] At present, CityInteractive's staff consists of a general manager, an associate general manager, an executive assistant, a system administrator (formerly the position of technical specialist), an advertising sales manager, a sales representative, a senior graphic designer, and approximately seven full-time and part-time Web site designers and interactive developers.

[43] CHUM's 1996 Annual Report describes CityInteractive's business as follows:

Established on a small scale in 1994, CHUMCity Interactive continues to keep the Company on the leading edge of new technologies. The operation's current work includes distributing live audio, video and multimedia content over the Internet and merging interactive programming into television broadcasts. Three of Canada's most widely accessed Web sites, CITY-TV, MuchMusic and Bravo!, are maintained by this operation. Recent alliances with America Online and CompuServe have expanded the export market for CHUMCity content to over 12 million online subscribers worldwide.

(page 9)

[44] CityInteractive's general manager reports to senior executives of CHUM Television. Mr. Raphaelson used to report primarily to Mr. Switzer, Vice-President of Programming for CHUM Television, and to Mr. Znaimer, President and Executive Producer of each of the television stations. He now reports primarily to Mr. Znaimer and to Mr. Mark Rubinstein, Vice-President and General Manager of CHUM Television, whose responsibilities also include the CityStore.

[45] When CityInteractive incurs an expense, the invoice submitted is paid by CHUM using a CHUM cheque prepared and sent by CHUM's accounting people. As far as payroll is concerned, CityInteractive is simply a separate heading in the overall payroll for the bargaining unit and non-bargaining unit employees of CHUM working at the ChumCity building. CityInteractive has been assigned its own equipment (computer equipment and software, telephone, digital cameras, etc.), but it is all owned by CHUM, and all items purchased by CityInteractive must fall within the

### C. Structure administrative et opérationnelle de CityInteractive

[42] Actuellement, l'effectif de CityInteractive est composé d'un directeur général, d'un directeur général adjoint, d'un adjoint exécutif, d'un administrateur de systèmes (anciennement le poste du spécialiste technique), d'un directeur publicitaire, d'un représentant des ventes, d'un concepteur graphique principal et d'environ sept concepteurs de sites Web et réalisateurs de projets interactifs à temps plein ou à temps partiel.

[43] Le rapport annuel de CHUM pour l'année 1996 décrit CityInteractive dans les termes suivants:

Établie à petite échelle en 1994, CHUMCity Interactive continue de maintenir la compagnie à la fine pointe des nouvelles technologies. À l'heure actuelle, ses activités incluent la distribution de contenu audio, vidéo et multimédia en direct sur l'Internet et l'intégration de la programmation interactive aux émissions de télévision. Elle offre sur l'Internet trois des sites Web les plus fréquentés au Canada (CITY-TV, MuchMusic et Bravo!). À la suite d'alliances conclues récemment avec America Online et CompuServe, le marché d'exportation du contenu de CHUMCity s'est accru de quelque 12 millions d'abonnés en ligne à l'échelle mondiale.

(page 9; traduction)

[44] Le directeur général de CityInteractive relève des cadres supérieurs de CHUM Television. Auparavant, M. Raphaelson relevait essentiellement de M. Switzer, Vice-président de la programmation de CHUM Television, et de M. Znaimer, Président et chef de production de chacune des stations de télévision. Maintenant, il relève surtout de M. Znaimer et de M. Mark Rubinstein, Vice-président-directeur général de CHUM Television, dont les responsabilités comprennent également l'administration du CityStore.

[45] Quand CityInteractive engage une dépense, la facture est payée par CHUM au moyen d'un chèque de CHUM émis et envoyé par les comptables de CHUM. En ce qui concerne la feuille de paie, CityInteractive est simplement une rubrique distincte de la feuille de paie générale pour les employés syndiqués et les employés non syndiqués de CHUM travaillant dans l'immeuble de ChumCity. CityInteractive utilise son propre matériel (ordinateurs et logiciels, téléphones, caméras numériques, ainsi de suite), mais ce matériel appartient à CHUM, et tous les articles achetés par CityInteractive



capital budget that has been approved by CHUM. Purchasing authority is restricted and subject to approval by CHUM Television Engineering department's, or CHUM Television IT department's director. Furthermore, all computer purchases must be approved by the head of CHUM's IT department.

[46] CityInteractive's budget must also be approved by CHUM Television's Vice-President of Programming and CHUM Television's Vice-President and General Manager. These individuals receive monthly reports from Mr. Raphaelson, who must discuss with them any problematic or controversial issue. At the initiative of CHUM Television's Vice-President of Programming, CityInteractive's budget year was moved to a regular broadcast year budget cycle.

[47] CityInteractive has its own logo and letterhead, and the employees have their own business cards identifying themselves as such. However, the various logos of the television stations housed in the ChumCity building also appear on each of these materials which, incidentally, were all printed after these hearings began. Prior to this, CityInteractive personnel used the same business cards as the television people.

[48] There is no lease or special arrangement between CityInteractive and CHUM for the premises it occupies at the ChumCity building, and CityInteractive is not billed by CHUM for occupying this space. Although CityInteractive has its own telephone lines, the television stations and CityInteractive share the same telephone system and are integrated on a common telephone list. A number of non-CHUM entities are also located on the fifth floor. However, unlike CityInteractive, which uses the 299 Queen Street address like any other CHUM entity within the building, the non-CHUM entities have a different street address - 151 John Street - and access the building from a different elevator.

[49] Hours worked by CityInteractive personnel and television staff are not the same because in some instances the latter are on the air 24 hours a day. Although infrequent due to the nature of the

doivent entrer dans le budget d'investissement approuvé par CHUM. Le pouvoir d'achat est restreint et est subordonné à l'approbation du directeur du service technique ou du service de la TI de CHUM Television. En outre, toute acquisition d'ordinateur doit être approuvée par le chef du service de la TI de CHUM.

[46] Le budget de CityInteractive doit également être approuvé par le Vice-président de la programmation et le Vice-président-directeur général de CHUM Television. Ces individus reçoivent des rapports mensuels de M. Raphaelson, qui doit discuter avec eux de toute question sérieuse ou litigieuse. Sur l'initiative du Vice-président de la programmation de CHUM Television, l'exercice financier de CityInteractive a été modifié pour coïncider avec le cycle budgétaire courant dans le secteur de la radiodiffusion.

[47] CityInteractive possède son propre logo et son propre en-tête de lettre, et les employés ont leurs propres cartes de visite les identifiant comme membres du service. Toutefois, les divers logos des stations de télévision logées dans l'immeuble de ChumCity apparaissent également sur chacun de ces documents, lesquels, soit dit en passant, ont tous été imprimés après le début des audiences. Auparavant, le personnel de CityInteractive utilisait les mêmes cartes de visite que le personnel des stations de télévision.

[48] Il n'existe pas de bail ou d'accord particulier entre CityInteractive et CHUM pour les locaux occupés dans l'immeuble de ChumCity, et CityInteractive n'est pas facturée par CHUM pour l'occupation des locaux. Bien que CityInteractive possède ses propres lignes téléphoniques, les stations de télévision et CityInteractive partagent le même système téléphonique et figurent dans le même répertoire téléphonique. D'autres entités non liées à CHUM occupent également le cinquième étage. Toutefois, contrairement à CityInteractive, qui utilise l'adresse du 299, rue Queen au même titre que toute autre entité de CHUM dans l'immeuble, les autres entités ont une adresse civique distincte - 151, rue John - et accèdent à l'édifice par un autre ascenseur.

[49] Les heures de travail des employés de CityInteractive et des stations de télévision ne sont pas les mêmes parce que, dans certains cas, ces derniers sont en ondes 24 heures par jour. Quoique cela se

employees' work, transfers between CityInteractive and other departments of CHUM can and do occur. In their day-to-day operations, CityInteractive employees are largely self-sufficient. However, as our review of CityInteractive's activities will demonstrate, there are also ongoing intimate interconnections between regular television station work and CityInteractive work.

[50] Like other departments of CHUM located in the ChumCity building, CityInteractive is integrated in the ChumCity building LAN and uses the same E-mail system. This internal computer network is protected from outside access and interference through a firewall, a device that identifies incoming users by their address and automatically directs the communication to the CityInteractive server or the CITY-TV server (the television stations' server), as the case may be.

[51] The television side, which also requires outside access to Web sites or Internet mail, shares a common Internet connection with CityInteractive. In addition to accessing the Internet through the same Internet Service Provider ("ISP") server (known as the CITY-TV ISP server), CityInteractive and the television people access the same Domain Name Server ("DNS"). This piece of computer equipment is the main hub of the building's computer systems. It contains the firewall, and E-mails received from the outside first come into the CITY-TV ISP server and are stored there until called up via computer. The E-mails then flow through the DNS, which filters the messages and routes them according to their destination, CityInteractive or the television stations.

[52] The servers used for the LAN and the television stations' server for Internet access are housed on IT's premises in the basement. CityInteractive's servers are located on the fifth floor of the building. To set up E-mail addresses, CityInteractive's system administrator must go to the IT area. This operation is performed by IT staff. Mr. Shankar, who was trained by the head of the IT department, must also go to the IT department to set up pointers, the icons that create the hyperlink that links Web pages together, whenever a new Web page has been designed by CityInteractive.

produise assez rarement en raison de la nature du travail, il y a des mutations de personnel entre CityInteractive et les autres services de CHUM. Dans le cadre de leurs activités quotidiennes, les employés de CityInteractive sont largement autonomes. Toutefois, comme le démontrera notre examen des activités de CityInteractive, il existe également des liens permanents très étroits entre le travail normal des stations de télévision et celui de CityInteractive.

[50] Comme les autres services de CHUM logés dans l'immeuble de ChumCity, CityInteractive est intégrée au LAN de l'immeuble et utilise le même système de courrier électronique. Ce réseau informatique interne est protégé contre les intrus et les perturbations par un pare-feu, un dispositif d'identification des usagers en fonction de leur adresse qui achemine automatiquement la communication au serveur de CityInteractive ou à celui de CITY-TV (le serveur des stations de télévision), selon le cas.

[51] Le secteur de la télévision, qui requiert également un accès à l'externe aux sites Web ou au courrier Internet, utilise la même connexion à l'Internet que CityInteractive. En plus d'accéder à l'Internet au moyen du même serveur lié au fournisseur d'accès à l'Internet (communément appelé le serveur Internet de CITY-TV), CityInteractive et le personnel des stations de télévision ont accès au même serveur DNS. Celui-ci constitue le pivot des systèmes informatiques de l'immeuble. Il contient le pare-feu, et les courriels de l'extérieur arrivent dans le serveur Internet de CITY-TV où ils sont stockés jusqu'à ce qu'ils soient téléchargés par un ordinateur. Ils passent ensuite par le serveur DNS qui filtre les messages et les achemine à CityInteractive ou aux stations de télévision.

[52] Les serveurs du LAN et celui des stations de télévision utilisés pour accéder à l'Internet se trouvent dans les locaux du service de la TI au sous-sol. Les serveurs de CityInteractive se trouvent au cinquième étage de l'immeuble. Pour créer des adresses de courrier électronique, l'administrateur de systèmes de CityInteractive doit se rendre au service de la TI où l'opération est exécutée par le personnel de ce service. M. Shankar, qui a été formé par le chef du service de la TI, doit également s'y rendre pour établir les pointeurs, soit les icônes qui créent l'hyperlien reliant les pages Web entre elles, toutes les fois que CityInteractive conçoit une nouvelle page Web.

[53] Even though CityInteractive's systems administrator does most of the work related to the maintenance of the CityInteractive servers, the IT people are also involved in the support and maintenance of CityInteractive's servers, in addition to maintaining CityInteractive's E-mail system. IT also provides CityInteractive with software support for business applications on desktop. If CityInteractive runs into a technical problem with the computer equipment, technicians from the IT department may be called upon to assist.

[54] As far as CityInteractive's marketing efforts are concerned, Mr. Raphaelson readily admitted that it is common practice for CityInteractive's sales and marketing people to attend sales meetings with the television sales staff. They make joint pitches, carry on joint promotional efforts and take advantage of cross-promotional opportunities from commercials to on-air mentions. As Mr. Raphaelson put it, they have a "co-promotional relationship." Rather than operating as separate teams, the television sales people and the CityInteractive sales staff give every appearance of being thoroughly intermingled during joint promotional sessions with potential advertisers. Sales efforts are frequently co-ordinated and there is ongoing co-operation between the two groups who promote each other's platform and refer clients to each other whenever possible. About 15% of CityInteractive's advertising revenues come from take-outs that occur when advertisers buy both television and Internet advertising and require a single bill. In addition, Mr. Raphaelson testified that they often get prospects passed on by the television side. When one of those advertisers indicates an interest in the Web sites, CityInteractive sales people negotiate a package with them. When asked whether this amounted to CityInteractive piggybacking on the television stations' advertisers, Mr. Raphaelson stated: "I don't know how you define piggyback, but certainly it is true that we have got a substantial number of individual buys from advertisers who were also at the same time negotiating something with the TV station" (page 724 of transcripts).

[53] Même si l'administrateur de systèmes de CityInteractive effectue lui-même la plupart du travail d'entretien des serveurs de CityInteractive, le personnel du service de la TI participe également au soutien et à l'entretien des serveurs en plus de s'occuper de l'entretien du système de courrier électronique de CityInteractive. Le service de la TI fournit également à CityInteractive du soutien en matière de logiciels pour les applications commerciales faisant appel à l'éditique. En cas de problème technique avec l'équipement informatique, CityInteractive peut faire appel aux techniciens du service de la TI.

[54] En ce qui concerne les efforts de marketing de CityInteractive, M. Raphaelson a reconnu d'emblée qu'il était de pratique courante que le personnel des ventes et du marketing de CityInteractive assiste régulièrement aux réunions de l'équipe des ventes des stations de télévision. Les employés font des présentations ensemble, participent à des campagnes de publicité conjointes et profitent d'occasions de publicité croisée allant des commerciaux aux mentions faites en ondes. Selon M. Raphaelson, ils entretiennent des «rapports co-promotionnels». Au lieu de travailler isolément, le personnel des ventes des stations de télévision et celui des ventes de CityInteractive forment, selon toutes apparences, un groupe solidaire durant les séances de promotion conjointes auprès d'annonceurs éventuels. Les campagnes de publicité sont fréquemment coordonnées et les deux groupes unissent constamment leurs efforts pour promouvoir leurs tribunes respectives et, dans la mesure du possible, ils s'adressent mutuellement des clients. Environ 15 % des recettes de publicité de CityInteractive proviennent des recouvrements qui se produisent lorsque les annonceurs achètent de la publicité conjointe, à la télévision et sur l'Internet, et exigent une seule facture. En outre, M. Raphaelson a déclaré que des clients éventuels leur sont souvent adressés par le secteur de la télévision. Quand un de ces annonceurs manifeste de l'intérêt pour les sites Web, l'équipe des ventes de CityInteractive négocie un forfait avec lui. À la question de savoir si cela signifiait que CityInteractive s'appuyait sur les annonceurs des stations de télévision, M. Raphaelson a répondu: «Je ne sais pas ce que vous entendez par là, mais il est certainement vrai qu'un grand nombre des annonceurs qui ont acheté nos produits étaient aussi en négociation avec la station de télévision» (page 724 de la transcription; traduction).



[55] This joint and cross-promotional approach is also echoed in the marketing materials used by the television stations. For example, the NewVR promotional booklet produced by CHUM Television Sales contains a section dealing with CityInteractive. In cross-examination, Mr. Raphaelson admitted that this promotional material had been prepared by CityInteractive for the NewVR: "we prepared some information for them and gave it to the person who was doing this for CITY-TV and NewVR" (page 729 of transcripts). The last tab of the booklet, which is labeled "CityInteractive," includes hard copies of CITY-TV and the NewVR's home pages and gives examples of what they have called "integrated advertising," that is to say, on-line advertising co-ordinated with on-air sponsorship and on-line events integrated with extensive television promotion. For details, advertisers are invited to contact CityInteractive's sales and marketing manager. Another page of the television station's promotional booklet, which is devoted to promoting advertising on the CITY-TV and The NewVR Web sites, reads as follows:

CityInteractive  
Citytv and The New Vr

#### Get Interactive NOW!

"The world's most interactive broadcaster"  
was Canada's first commercial TV station on the Internet  
in 1995.

CityInteractive helps you reach Citytv and The New VR  
audiences on the Net and adds interactivity for a more  
impactful ad campaign.

Check us out at [www.citytv.comm](http://www.citytv.comm) and  
[www.thenewvr.ca](http://www.thenewvr.ca) and on AOL (Keyword: Citytv).

Enjoy the dynamic advantages of interactive  
advertising:

- Direct relationships with key customers
- Memorable brand experiences
- Added depth to your marketing message
- Enhanced leading-edge brand image
- Immediate feedback, measurable results

Get interactive the easy way with CityInteractive's  
turn-key solutions, including:

CityInteractive  
Citytv et The New Vr

#### Devenez interactif DÈS MAINTENANT!

«Le radiodiffuseur le plus interactif au monde»  
la première station de télévision commerciale au Canada  
à avoir son site sur l'Internet en 1995.

CityInteractive vous aide à rejoindre les téléspectateurs  
de Citytv et de The New VR sur l'Internet. Avec  
l'interactivité, votre campagne publicitaire n'en aura que  
plus d'impact.

Venez nous rendre visite à [www.citytv.comm](http://www.citytv.comm) et  
[www.thenewvr.ca](http://www.thenewvr.ca) ainsi que sur AOL (mot clé: Citytv).

Profitez des avantages tangibles de la publicité  
interactive:

- Des contacts directs avec la clientèle ciblée
- Des marques qui ont fait leur preuve
- Un message plus percutant
- Une image de marque à l'avant-garde de la publicité
- Des réactions immédiates, des résultats tangibles

L'interactivité est facile grâce aux solutions pratiques  
de CityInteractive dont:

- Customized brand-sell, from billboards to original promotions, contests and in-store POS
- Customized response forms for information gathering
- Links to your corporate web sites
- Integration with TV campaigns and program sponsorships.

- La vente adaptée à vos besoins allant des panneaux publicitaires et promotions originales aux concours et aux PDV en magasin
- Des formulaires de réponses adaptés à vos besoins pour recueillir de l'information
- Des liens avec les sites Web de votre entreprise
- L'intégration aux campagnes publicitaires à la télévision et aux commandites d'émissions.

#### D. CityInteractive's Activities

[56] CityInteractive's primary activity is to design, produce and maintain Web sites based on the CHUM Television brands. The sites relate to a great extent to the programming aired on television, and the various television brands are integrated conceptually and functionally with the content of the Web sites. CityInteractive has what it calls an Internet product and an AOL product. The creation, maintenance and operation of these sites involves the retrieval of data originating from the television stations, its conversion in digital form using appropriate codes and programming means, and its transmission on-line using appropriate protocols via telephone and satellite linkage to users anywhere in the world. Site content includes test images, static and moving, audio, and integrates various interactive elements.

[57] These activities consume the greatest portion of the employees' time. According to Mr. Raphaelson's estimates, the most time-consuming activity is the creation of original Internet content, which accounts for about 50% of CityInteractive's total work. In addition to this, about 20% of the employees' time is spent on on-line service content creation for AOL and other member based on-line services, which have their own specific code, thus requiring the production of content in a different way from the Internet. Updating television show pages (Web pages providing information about programming on different CHUM channels, such as what is coming up on CITY-TV or MuchMusic), takes up approximately 10% of the employees' time, and gathering that data from the television stations, accounts for about 5%. Technical support and maintaining equipment and software make up about 10% of CityInteractive's total work.

#### D. Activités de CityInteractive

[56] L'activité principale de CityInteractive consiste à concevoir, à produire et à tenir à jour des sites Web sur les marques de CHUM Television. Les sites se rapportent dans une large mesure à la programmation télévisée, et les divers produits annoncés à la télévision sont conceptuellement et fonctionnellement intégrés au contenu des sites Web. CityInteractive possède ce qu'elle appelle un produit Internet et un produit AOL. La création, la tenue à jour et l'exploitation de ces sites comprennent l'extraction des données émanant des stations de télévision, leur conversion en format numérique en utilisant les codes et les méthodes de programmation appropriés, et leur transmission en ligne au moyen des protocoles appropriés par téléphone et par satellite aux usagers partout dans le monde. Le contenu des sites comprend des images-tests, fixes et animées, des séquences audio et intègre divers éléments interactifs.

[57] Ces activités occupent la plus grande partie du temps des employés. Selon les estimations de M. Raphaelson, l'activité la plus accaparante est la création de contenu Internet original, ce qui représente environ 50 % de tout le travail effectué par CityInteractive. En outre, environ 20 % du temps des employés est consacré à la création d'un contenu pour le service en ligne d'AOL et d'autres services d'abonnés en ligne, qui possèdent leur code particulier de sorte que le contenu doit être produit de manière différente de celui destiné à l'Internet. La mise à jour des pages des émissions de télévision (les pages Web qui renseignent sur la programmation des différents canaux de CHUM, telle que les prochaines émissions de CITY-TV ou de MuchMusic), consomme environ 10 % du temps des employés, et l'obtention de cette information auprès des stations de télévision absorbe environ 5 % de leur temps. Le soutien technique et l'entretien du matériel et des logiciels comptent pour environ 10 % du temps de travail de CityInteractive.

[58] The work performed by CityInteractive people has also expanded beyond the creation and maintenance of Web sites based on the CHUM brands and the distribution of CD-ROMs. It has included for some time now interactive services that are performed in conjunction with, or as a part of, CHUM's television programming. Such services include the supply, to the television stations, of live on-line chat services and other interactive products such as digital photographs in JPEG or GIF format. From time to time, at the television stations' request, CityInteractive also broadcasts on the Internet certain televised events, an operation known as "netcasting" or "webcasting."

[59] These interactive activities account for about 10% of the department's total work. This figure includes out of office computer set-up and computer chat monitoring, as well as the updating of systems, the installation and maintenance of machines, and the replacement of software. Time is also spent implementing new features on the servers.

[60] CityInteractive is also involved in the design of interactive marketing materials for the purpose of print as opposed to on-line. CityInteractive advertises in different trade magazines and creates packaging materials for its CD-ROMs, and the design of such materials generally begins in the CityInteractive department with its designers. This activity accounts for approximately 2% of CityInteractive's total work.

[61] Lastly, CityInteractive is involved in E-commerce activities, through the incorporation of retail areas on the Web sites and on its AOL areas. For example, CityInteractive has developed a Web site for the CityStore based on the CityStore brand, to sell CityStore items on the Internet. Although this site was not operational at the time these hearings took place, Mr. Raphaelson testified that it was nearly completed and would shortly offer items bearing CHUM brand names. CityInteractive made an arrangement with the CityStore to take a 20% commission on all sales, and the filling of orders was contracted out to a third party. Mr. Raphaelson referred to this site as CityInteractive's "Internet store," while pointing out that the items that

[58] Le travail exécuté par le personnel de CityInteractive ne se limite pas à la création et à la mise à jour des sites Web basés sur les produits de CHUM et à la distribution de CD-ROM. Il comprend, depuis quelque temps déjà, des services interactifs se greffant à la programmation télévisuelle de CHUM ou intégrés à celle-ci. Ces services incluent la fourniture, aux stations de télévision, de services de causerie en ligne en direct ainsi que d'autres produits interactifs tels que des photos numériques sous format JPEG ou GIF. De temps à autre, à la demande des stations de télévision, CityInteractive diffuse également sur l'Internet certains événements télévisés, une activité appelée «netdiffusion» ou «webdiffusion.»

[59] Ces activités interactives représentent environ 10 % de l'ensemble du travail du service. Ce pourcentage englobe la configuration d'ordinateurs à l'extérieur du bureau et la surveillance du service de causerie ainsi que la mise à niveau des systèmes, l'installation et l'entretien des machines et le remplacement des logiciels. Du temps est également consacré à la mise en place de nouveaux produits sur les serveurs.

[60] CityInteractive participe également à la conception de documents de marketing interactifs pour impression plutôt que pour diffusion en ligne. CityInteractive annonce dans diverses revues spécialisées et conçoit des articles conditionnés pour ses CD-ROM. La conception de ces documents commence généralement dans le service de CityInteractive. Cette activité représente environ 2 % du travail total du service.

[61] Enfin, CityInteractive fait du commerce électronique sur l'Internet grâce à l'intégration de secteurs de vente au détail sur les sites Web et dans ses secteurs sur AOL. Par exemple, elle a conçu un site Web sur la marque du magasin CityStore en vue de vendre des articles de ce dernier sur l'Internet. Le site n'était pas opérationnel lors des audiences mais, selon M. Raphaelson, il était presque terminé et on y offrirait sous peu des articles affichant les marques de CHUM. CityInteractive a conclu une entente avec le CityStore en vue de toucher une commission de 20 % sur toutes les ventes, et l'exécution des commandes a été donnée en sous-traitance. M. Raphaelson a décrit ce site comme étant le «magasin Internet» de CityInteractive,



had been selected for it were "a subset of what is sold at the CityStore."

[62] Approximately 20% of CityInteractive's revenues come from on-line services such as the AOL arrangement. Another 20% comes from production fees (MuchUSA, NewVR, etc.), and about 9% from the CD-ROM sales. The balance of revenues is derived from the sale of Internet ads. CityInteractive has some 80 or more sponsors and was required to produce sites for the majority of them.

[63] CityInteractive does not derive any revenue from CHUM for developing and updating the CHUM sites that market the television brands and promote the television stations on the digital platform. Nor does CityInteractive receive any compensation from CHUM for the interactive services it provides to the television operation, such as the live on-line chat or webcasting televised events.

[64] According to Mr. Raphaelson's estimates, there are approximately one hundred thousand views of the CityInteractive home page per week, and AOL and the Internet generate very similar amounts of overall traffic. Mr. Raphaelson believes that in a month, in rough and ready figures, about five million Internet and AOL pages are viewed. On the Web, approximately 70% of the audience is from Canada, and the balance is from anywhere else around the world. On AOL, the viewers are predominantly American.

### 1. CityInteractive's Internet Product

[65] As Mr. Cowan put it, the Internet "is a mass of computers and interconnections that is not easily defined, nor is it possible really to define the exact route which information may flow on" (page 1202 of transcripts). In her article entitled "*The Internet: Brave New World or Same Old Thing?*," *supra*, Ms. Carolyn Pinsky offered a similar yet more comprehensive definition of the concept:

The Internet essentially consists of a network of computer networks interconnected by means of telecommunication transmission facilities using common protocol and standards that allow for the exchange of

tout en précisant que les articles qui avaient été choisis constituaient «un sous-ensemble de ce qui est vendu au CityStore».

[62] Environ 20 % des revenus de CityInteractive proviennent des services en ligne comme l'entente conclue avec AOL. Un autre 20 % provient des honoraires de production (MuchUSA, NewVR, ainsi de suite), et environ 9 %, de la vente de CD-ROM. Le reste des revenus est tiré de la vente d'annonces sur Internet. CityInteractive a quelque 80 commanditaires et elle a dû produire des sites pour la majorité d'entre eux.

[63] CityInteractive ne tire aucun revenu de CHUM pour concevoir et actualiser les sites de CHUM qui commercialisent les marques des stations de télévision et qui font la promotion de ces dernières sur la tribune numérique. CityInteractive ne reçoit rien non plus de CHUM pour les services interactifs qu'elle lui fournit, tels que la causerie en ligne en direct ou la diffusion d'événements télévisés sur l'Internet.

[64] Selon les estimations de M. Raphaelson, la page d'accueil de CityInteractive reçoit une centaine de milliers de visiteurs par semaine, et AOL et l'Internet génèrent sensiblement le même trafic. M. Raphaelson croit qu'au cours d'un mois donné, selon des chiffres très approximatifs, environ cinq millions de pages Internet et de pages AOL sont visitées. Sur le Web, environ 70 % des visiteurs résident au Canada et le reste provient de partout ailleurs dans le monde. Sur AOL, les visiteurs sont surtout des résidents des États-Unis.

### 1. Le produit Internet de CityInteractive

[65] Comme l'a fait observer M. Cowan, l'Internet «est une masse d'ordinateurs et d'interconnexions qui n'est pas facile à définir, de même qu'il n'est pas réellement possible de définir le cheminement exact de l'information» (page 1202 de la transcription; traduction). Dans son article intitulé "*The Internet: Brave New World or Same Old Thing?*", précité, M<sup>e</sup> Carolyn Pinsky a proposé une définition semblable, mais plus complète de la notion:

Essentiellement, l'Internet est un réseau de réseaux d'ordinateurs interconnectés par des systèmes de télécommunication utilisant le même protocole et les mêmes normes, qui permet l'échange d'information entre

information between each connected computer. Due to the architecture of the network, which can be likened to a spider web, information can be routed through almost an infinite number of paths, and thus relayed through a number of computers around the world, before it reaches its ultimate destination. According to the *Canadian Internet Handbook* [J. Carrol and R. Broadhead, 1996 *Canadian Internet Handbook*, (Scarborough: Prentice Hall Canada Inc., 1996)], the Internet is the world's largest computer network, linking mainframes, minicomputers, personal computers, and networks around the world.

(page 3)

[66] The World Wide Web (the "Web") is a special Internet service that can display information in a variety of forms, including styled text, graphics, still and moving images and/or sound and video. The information is made available by way of "sites" that can be accessed by end-users. Web sites usually contain "hypertext" that provide users with direct access to other sites.

[67] The Web sites developed by CityInteractive employees are made up of over two thousand pages. All sites feature the CHUM Television brands. The Web pages are grouped together as sites and put on one of CityInteractive's servers. These sites are assigned a Web address or domain name, which identifies them with a Web domain and enables end-users to access them. End-users access the Web sites on the Internet by dialing into an ISP with a modem and telephone line or cable modem. Once the connection to the Internet is established, end-users, using a search program known as a "browser," can access a site by typing its address and pulling the selected pages into their computer to look at them. For example, typing in <www.muchmusic.com>, will take the viewers to the MuchMusic Web site and <www.citytv.com>, to the CITY-TV Web site.

[68] CityInteractive's Internet-related work is not limited to developing and updating the sites. CityInteractive is in every respect the Web master of the sites. Although it does not itself act as an ISP, it is nevertheless responsible for running the sites and that includes making the necessary arrangements with an ISP to ensure that the sites are connected to the Internet. The department has its own servers, maintains

chaque ordinateur connecté. En raison de l'architecture du réseau, laquelle est comparable à une toile d'araignée, l'information peut emprunter un nombre presque infini de voies et, par conséquent, transiter par nombreux ordinateurs partout dans le monde avant d'arriver à sa destination finale. Selon les auteurs du *Canadian Internet Handbook* [J. Carrol et R. Broadhead, 1996 *Canadian Internet Handbook*, (Scarborough: Prentice Hall Canada Inc., 1996)], l'Internet est le plus grand réseau d'ordinateurs au monde, reliant des micro-ordinateurs, mini-ordinateurs, ordinateurs personnels et réseaux situés partout dans le monde.

(page 3; traduction)

[66] Le World Wide Web (le «Web») est un service Internet spécial qui peut afficher de l'information sous diverses formes, dont des textes stylisés, des graphiques, des images fixes et animées ou des signaux sonores et visuels. L'information est diffusée au moyen de «sites» accessibles par l'utilisateur. Les sites Web contiennent normalement des liens «hypertextes» qui permettent aux utilisateurs d'accéder directement à d'autres sites.

[67] Les sites Web créés par les employés de CityInteractive comptent plus de deux mille pages. Tous les sites annoncent les marques de CHUM Television. Les pages Web sont regroupées en sites et mises sur l'un des serveurs de CityInteractive. Ces sites se voient attribuer une adresse Web ou un nom de domaine qui correspond à un domaine du Web, ce qui permet aux usagers d'y accéder sur l'Internet au moyen d'un modem et d'une ligne téléphonique ou d'un modem câble en composant le numéro d'un fournisseur d'accès à l'Internet. Une fois la connexion à l'Internet établie, les usagers, à l'aide d'un logiciel de recherche appelé «fureteur», peuvent accéder à un site en dactylographiant son adresse et en téléchargeant les pages choisies dans leur ordinateur pour les examiner. Par exemple, en dactylographiant <www.muchmusic.com> l'utilisateur accèdera au site Web de MuchMusic, tandis que l'adresse <www.citytv.com> l'amènera au site de CITY-TV.

[68] Le travail de CityInteractive relativement à l'Internet ne se limite pas à la création et à l'actualisation des sites. CityInteractive est, à tous égards, le webmestre des sites. Bien qu'elle ne soit pas elle-même fournisseur d'accès à l'Internet, elle est néanmoins responsable de la gestion des sites, ce qui signifie qu'elle doit prendre les dispositions nécessaires avec un fournisseur pour s'assurer que les sites sont

the sites and does all required work to ensure that the sites are operational. CityInteractive is also responsible for ensuring that the sites' content does not infringe on any intellectual property rights and license restrictions or violate any legislative standard for which CHUM might be held liable. CityInteractive plays an active role in monitoring the sites' virtual chat area to ensure that neither coarse or obscene language, nor derogatory or heinous comments appear. When problems occur, Mr. Raphaelson consults with Mr. Lewis at Legal Affairs or Mr. Switzer, to determine how to handle the matter. Mr. Raphaelson testified that although there are no regulatory requirements with respect to what they can advertise on the Internet, "[i]t's really a matter of how I want to portray our brand on the Internet" (page 103 of transcripts). Mr. Raphaelson observed that, as ultimate arbiter of what goes on the sites, they follow CHUM's standards to ensure that they provide the type of environment that the CHUM audience has come to expect.

[69] The sites featuring the CHUM brands are all linked together by a central home page, known as the "WHERE IT'S @" home page. This page, which Mr. Raphaelson called "CityInteractive's home page," is essentially CHUM Television's central home page. By typing any of the addresses associated with the television brands, such as the ones listed above, or by typing <www.chumcity.com>, or <www.cityinteractive.com>, the viewers are taken to this central home page. There is also a specific home page and Web site address for each brand. For example, the address providing direct access to the CITY-TV Web site is <www.citytv.com/citytv>.

[70] All the different CHUM Television brands are represented on the central home page along with their respective logos, and the page contains various features for fans of the television stations, such as information about what is on the television stations as well as special features on the brands. The top portion of the *WHERE IT'S @* page shows a picture of the ChumCity building on the left, and the CityInteractive logo on the right. Immediately below CityInteractive's logo - a computer shaped along the lines of the ChumCity

connectés à l'Internet. Le service utilise ses propres serveurs, entretient les sites et accomplit tout le travail nécessaire pour que les sites soient fonctionnels. CityInteractive doit également s'assurer que le contenu des sites ne porte pas atteinte aux droits de propriété intellectuelle, respecte les restrictions des licences et ne contrevient pas aux lois applicables à CHUM. CityInteractive participe activement à la surveillance des salons de causerie virtuelle pour s'assurer que le langage utilisé n'est ni grossier ni obscène et qu'aucun commentaire désobligeant ou haineux n'apparaît. En cas de problème, M. Raphaelson consulte M. Lewis du service juridique ou M. Switzer au sujet de la façon de le régler. M. Raphaelson a déclaré que, malgré l'absence de réglementation concernant la publicité admise sur l'Internet, «il s'agit essentiellement de la façon dont je veux présenter notre marque sur l'Internet» (page 103 de la transcription; traduction). M. Raphaelson a fait observer qu'en tant que juge ultime de ce qui figure sur les sites, le service respecte les normes de CHUM afin de fournir le type d'environnement auquel le public de CHUM en est venu à s'attendre.

[69] Les sites présentant les marques de CHUM sont tous reliés entre eux par la page d'accueil centrale «WHERE IT'S @». Cette page, à laquelle M. Raphaelson a fait référence comme étant la «page d'accueil de CityInteractive», est essentiellement la page d'accueil principale de CHUM Television. En dactylographiant n'importe quelle adresse associée aux marques des stations de télévision comme celles indiquées ci-dessus ou en dactylographiant <www.chumcity.com> ou <www.cityinteractive.com>, le visiteur est amené à cette page d'accueil centrale. Chaque marque a aussi une page d'accueil et une adresse Web particulières. Par exemple, l'adresse donnant accès directement au site Web de CITY-TV est <www.citytv.com/citytv>.

[70] Les différentes marques de CHUM Television ainsi que leur logo respectif sont toutes représentées sur la page d'accueil centrale qui contient divers articles d'intérêt pour les mordus des stations de télévision, tels que des renseignements au sujet de la programmation et des articles particuliers sur les marques. La partie supérieure de la page *WHERE IT'S @* montre une photo de l'immeuble de ChumCity à gauche et le logo de CityInteractive, à droite. Immédiatement en dessous du logo de CityInteractive - un ordinateur de la forme



building - we see the labels for the CHUM brands, CITY-TV, MuchMusic, Bravo!, Space, The NewVR, and CHUM Radio. They all have Web sites linked to this central home page. Underneath the top banner, we find again reference to the various television brands identified with their respective logos. The name of each brand appears in a separate box, with a list of television shows associated with that brand. All these areas are icons on which the viewer can click to access a specific sub-site that deals with the subject matter indicated.

[71] Each Web site featuring a CHUM Television brand contains information about television programming by showcasing program line-ups, posting schedules and providing episodic summaries. There are also pages about the programs themselves, pages containing information on different episodes, and a retail area where you can purchase copies of videotapes. The sites also contain various interactive features such as virtual chat rooms. On Thursday nights a MuchMusic video-jockey (VJ) from the television station comes to the CityInteractive department to visit the virtual chat room and chat with members of the audience who come on-line to meet the VJ.

[72] CityInteractive has also extended to the Internet a CITY-TV cornerstone, *Speaker's Corner*, by incorporating it on the Web sites. This is both a chatting area where people can discuss the programs and a feedback area where viewers can make suggestions with respect to programming and other matters of interest. Viewers can make requests such as videos they would like to see aired on television, and they are invited to send their requests and suggestions directly to the television stations or to someone at CityInteractive who will forward the information to the television station concerned. E-mail addresses are provided for that purpose. For example, the Bravo! Web site, which features the CHUM brand for its Bravo! New Style Arts Channel, contains a feedback area with information about E-mail addresses for response. The call for comments is worded as follows:

de l'immeuble de ChumCity - nous voyons les icônes des marques de CHUM, CITY-TV, MuchMusic, Bravo!, Space, The NewVR, et Chum Radio. Ils donnent tous accès à des sites Web reliés à cette page d'accueil centrale. Sous la bannière supérieure sont de nouveau mentionnées les diverses marques de CHUM Television identifiées par leur logo respectif. Le nom de chaque marque apparaît dans une zone distincte, ainsi qu'une liste des émissions de télévision associées à la marque. Ce sont toutes des icônes sur lesquelles le visiteur peut cliquer pour accéder à un site secondaire particulier consacré au sujet mentionné.

[71] Chaque site Web affichant une marque de CHUM Television contient des renseignements sur la programmation télévisuelle, en affichant les émissions en ondes et les horaires et en fournissant des résumés d'épisodes. Il y a également des pages consacrées aux émissions elles-mêmes, des pages contenant des renseignements sur divers épisodes et un secteur réservé à la vente au détail où le visiteur peut commander des vidéocassettes. Les sites contiennent également divers éléments interactifs tels que des salons de causerie virtuelle. Les jeudis soirs un présentateur de vidéoclips de la station de télévision MuchMusic se rend dans les locaux de CityInteractive pour causer en ligne avec des auditeurs.

[72] CityInteractive a également porté à l'Internet l'une des pierres angulaires de CITY-TV, *Speaker's Corner*, en l'incorporant aux sites Web. Il s'agit d'un salon de causerie où l'on peut échanger sur les émissions et d'une tribune permettant de recevoir les commentaires des auditeurs et où ils peuvent faire des suggestions au sujet de la programmation et d'autres questions d'intérêt. Les visiteurs peuvent formuler des demandes de vidéoclips qu'ils aimeraient voir à la télévision et ils sont invités à envoyer leurs demandes et suggestions directement aux stations de télévision ou à une personne en particulier chez CityInteractive qui transmettra les renseignements à la station de télévision concernée. Des adresses électroniques sont fournies à cette fin. Par exemple, le site Web de Bravo!, qui affiche la marque du nouveau canal de CHUM, le Bravo! New Style Arts Channel, contient un secteur réservé aux commentaires des auditeurs et il fournit des renseignements sur les adresses électroniques où les visiteurs peuvent envoyer leurs commentaires. L'invitation à formuler des commentaires est rédigée dans les termes suivants:

Please send us your **comments**. We would love to hear what you think of this site and the channel itself. Your input helps us to bring you more of what you want!

Faites-nous faire part de vos **commentaires**. Nous aimerions savoir ce que vous pensez du site et du canal lui-même. Vos commentaires nous aideront à mieux vous offrir ce que vous aimez!

(traduction)

[73] The CityInteractive home page also features an icon identified as CHUM Radio. This icon takes the viewer to a Web site for a CHUM radio station called 1050 CHUM. That site was originally created by an outside party. CHUM Radio then hired CityInteractive for approximately one year to maintain this area and to add new information. CHUM Radio ultimately decided to contract with another party for maintaining and updating the information on the site.

[73] La page d'accueil de CityInteractive comporte également une icône identifiée à CHUM Radio qui amène le visiteur au site Web de la station de radio de CHUM, 1050 CHUM. Ce site a initialement été créé par un tiers. CHUM Radio a ensuite retenu les services de CityInteractive pendant environ un an pour entretenir le site et l'actualiser. CHUM Radio a finalement décidé de donner le contrat d'actualisation du site en sous-traitance.

[74] All of these sites, the home pages and the pages that are grouped under them, are frequently and regularly updated by CityInteractive employees. Some pages are updated every hour, others every day, or every week, depending on the type of information displayed. Typically, someone from CityInteractive goes to the television studio and pulls the required data. The data retrieved is then converted into an HTML format by CityInteractive staff to display it on the Web site. In other cases, the Web pages are updated directly by television people without the involvement of CityInteractive, through a feed that links the television stations to the CityInteractive server. Some television stations use a submitter to put information directly on the Web pages.

[74] Tous ces sites, les pages d'accueil et les pages regroupées sous celles-ci sont fréquemment et régulièrement mis à jour par les employés de CityInteractive. Selon le type de renseignements publiés, certaines pages sont actualisées toutes les heures, d'autres le sont tous les jours ou toutes les semaines. Normalement, un représentant de CityInteractive se rend au studio de télévision et réunit l'information nécessaire. L'information ainsi obtenue est ensuite convertie sous format HTML par le personnel de CityInteractive en vue de sa diffusion sur le site Web. Dans d'autres cas, les pages Web sont mises à jour directement par le personnel de la station de télévision, sans l'intervention de CityInteractive, à partir d'un point d'alimentation reliant les stations de télévision au serveur de CityInteractive. Certaines stations de télévision ont recours à un dispositif d'entrée de données qui publie directement les renseignements sur le Web.

[75] For the purpose of designing the sites, CityInteractive employees have full access at no charge to the CHUM logos and art works done in connection with the CHUM brands by CHUM Television's Design department. CityInteractive can obtain the graphics via E-mail, through the ChumCity building's LAN or by picking them up at the Design department located on a lower floor of the building. The graphics are then scanned and adapted by CityInteractive employees to fit the computer screen.

[75] Aux fins de la conception des sites, les employés de CityInteractive ont plein accès, sans restrictions et sans frais, aux logos et aux maquettes de marques de CHUM réalisées par le service de conception de CHUM Television. CityInteractive peut obtenir les graphiques par courrier électronique, par le LAN de l'immeuble de ChumCity, ou en allant les chercher au service de conception situé quelques étages plus bas. Les graphiques sont alors balayés et configurés par des employés de CityInteractive pour qu'ils s'adaptent à l'écran d'ordinateur.

[76] CityInteractive also has full access at no charge to CHUM Television archives and videos used in

[76] CityInteractive a également accès sans restrictions aucunes et sans frais, aux archives et vidéos que

television shows and can use them to the extent that such use is not prohibited by licensing rights held by CHUM over these materials. For the most part, these materials are stored in CHUM Television's libraries. CityInteractive can show short clips from these videos without infringing on licensing rights held by CHUM, and this has been its practice. The video clip excerpts used are systematically identified with one of the CHUM brands. According to Mr. Raphaelson, this is done to ensure that the video clip excerpts are "identifiable with us or with one of our brands" (page 33 of transcripts).

[77] CityInteractive has also built a Web site for the MuchMusic USA channel, which is available in approximately 11 million households in the United States, and receives a monthly fee from the CHUM-Rainbow joint venture to maintain the site. Like the MuchMusic Web site, the MuchMusic USA site contains downloads, countdowns and concert listings. It also offers interactive games and chat areas, and provides marketing information about cable systems that carry MuchMusic in the U.S. In the U.S. market, MuchMusic competes with MTV and Mr. Raphaelson noted that the situation is the same in the digital market: "We feel that in the international Internet market we also compete with MTV Interactive, if you will" (page 295 of transcripts).

[78] CityInteractive also has a revenue generating arrangement for The NewVR, a CHUM-owned general services television station located in Barrie, Ontario. Pursuant to that arrangement, the station paid CityInteractive an initial development fee to create a Web site for the station and pays a monthly fee to maintain it. The television station shares in any advertising revenue with CityInteractive.

## 2. CityInteractive's AOL Product

[79] As previously indicated, CityInteractive contracted with AOL to produce materials specifically for its network and to develop content to run on the AOL platform. AOL subscribers can access the network's

CHUM Television utilise dans ses émissions de télévision et peut s'en servir dans la mesure où cela n'est pas interdit par les droits d'utilisation des licences détenues par CHUM. La plupart de ce matériel est conservé dans les bibliothèques de CHUM Television. CityInteractive peut diffuser de courtes séquences de ces vidéos sans enfreindre les droits d'utilisations des licences détenues par CHUM, et c'est ce qu'elle fait couramment. Les séquences de vidéoclips sont systématiquement identifiées à l'une des marques de CHUM. Selon M. Raphaelson, cela permet de s'assurer que l'extrait «établit un lien avec nous ou avec l'une de nos marques» (page 33 de la transcription; traduction).

[77] CityInteractive a également conçu un site Web pour le canal MuchMusic USA, lequel est diffusé dans environ 11 millions de foyers aux États-Unis, et elle perçoit un droit mensuel de la coentreprise CHUM-Rainbow pour tenir le site à jour. À l'instar du site Web de MuchMusic, le site de MuchMusic USA permet les téléchargements, donne les palmarès des succès et diffuse le calendrier des concerts. Il offre également des jeux interactifs et des salons de causerie, en plus de faire la promotion des câblodistributeurs qui offrent MuchMusic aux États-Unis. Sur le marché américain, MuchMusic fait concurrence à MTV, et M. Raphaelson a fait remarquer que la situation est la même sur le marché numérique. «Nous croyons que sur le marché international de l'Internet, nous faisons également concurrence à MTV Interactive, pourrait-on dire» (page 295 de la transcription; traduction).

[78] CityInteractive a également conclu une entente commerciale accessoire pour The NewVR, une station de télévision de services généraux située à Barrie (Ontario) qui appartient à CHUM. En vertu de cette entente, la station a versé à CityInteractive un droit initial pour la création du site Web de la station et elle paie un droit mensuel pour la tenue à jour du site. La station de télévision partage toutes les recettes publicitaires avec CityInteractive.

## 2. Le produit AOL de CityInteractive

[79] Tel que mentionné précédemment, CityInteractive a conclu une entente avec AOL pour produire du matériel exclusif pour son réseau et pour élaborer un contenu qui sera diffusé sur la tribune d'AOL. Les



"channels" or areas of interest by dialing into an AOL server.

[80] CityInteractive has two AOL sites, one branded MuchMusic and the other CITY-TV. The MuchMusic site takes the viewer inside the MuchMusic environment, where there are various icons that can be used to access features, including video and audio clips. There is a neon sign that says *Rumpus Room*, which takes the viewer to a chat area and a *Speakers' Corner* area that operates in a way similar to that found on the Internet sites. There is an icon with the MuchMusic logo at the top of the picture of the ChumCity building, which provides information about MuchMusic and MuchInteractive (another name commonly used for the MuchMusic site).

[81] The CITY-TV site is accessible by clicking on the CITY-TV logo, a streetcar that appears under a street sign that says Queen Street. It deals with some of the CHUM Television brands like Mediatelevision and CityPulse, and it has features that are based predominantly on CITY-TV brands. There is a link from the CITY-TV site to a CityStore site where one can buy merchandise featuring the CHUM brands.

### 3. CityInteractive's Interactive Services

[82] The department's interactive services cover both sides of the interactive media spectrum. Some services, such as live on-line chat and presentation of digital material on the air, involve taking the Internet to television, while others, such as webcasting, involve taking television on-line. Besides on-line chat services, CityInteractive provides the television operation with interactive materials such as digital photographs in JPEG or GIF format that can be aired during the television program. This operation involves arranging for the receipt on-line of digital photographs from viewers and their subsequent on-air transmission during a television show.

abonnés d'AOL peuvent accéder aux «canaux» du réseau ou aux secteurs qui les intéressent en composant le numéro permettant d'accéder à un serveur d'AOL.

[80] CityInteractive a deux sites sur AOL, l'un identifié à MuchMusic, l'autre à CITY-TV. Le site de MuchMusic amène le visiteur à l'intérieur de l'environnement MuchMusic où diverses icônes permettent d'accéder aux articles, y compris aux séquences vidéo et audio. Une affiche lumineuse titrée *Rumpus Room* amène le visiteur dans un salon de causerie ainsi qu'au *Speakers' Corner* qui fonctionne de la même manière que sur les sites Internet. Une icône arborant le logo de MuchMusic situé en haut de la photo de l'immeuble de ChumCity permet de se renseigner au sujet de MuchMusic et de MuchInteractive (un autre nom couramment employé pour désigner le site de MuchMusic).

[81] Le site de CITY-TV est accessible en cliquant sur le logo de CITY-TV, un tramway sous une plaque de rue indiquant «Queen Street». Il décrit quelques-unes des marques de CHUM Television, telles que Mediatelevision et CityPulse et il comprend des articles principalement inspirés des marques de CITY-TV. Le site de CITY-TV est relié à un site CityStore où le visiteur peut acheter des articles affichant les marques de CHUM.

### 3. Les services interactifs de CityInteractive

[82] Les services interactifs de CityInteractive couvrent les deux extrémités du spectre des médias interactifs. Certains services, tels que la causerie en ligne et la diffusion de matériel numérique ont effectivement comme conséquence de mettre l'Internet sur les ondes, tandis que d'autres, tels que la netdiffusion, ont l'effet inverse en ce qu'ils mettent la télévision en ligne. Outre les services de causerie en ligne, CityInteractive fournit, pour télédiffusion, du matériel interactif tel que des photos numériques sous format JPEG ou GIF qui peuvent être diffusées durant l'émission de télévision. Cette opération suppose la prise des mesures nécessaires pour la réception en ligne des photos numériques envoyées par les téléspectateurs et leur transmission subséquente durant une émission de télévision.

**(a) On-line Chat Services**

[83] Since the early part of 1997, live on-line chat has become an integral part of two CHUM Television programs, *Electric Circus*, a weekly dance show on MuchMusic and CITY-TV, and *Go With the Flow*, a weekly computer and video show on MuchMusic. CityInteractive provides this element of the show and its staff take an active part in the shows by serving on a regular basis as hosts for the chat, which appears live on the television screen throughout the program. CityInteractive people host and monitor the live chat from the department's offices upstairs, as well as on location, in the television studio. As the videotapes of *Electric Circus* and *Go With the Flow* programs filed as exhibits reveal, CityInteractive people even appear from time to time on the television show. Nearly everyone in the department has been involved in monitoring the Internet chat set-up for a television show at one point or another and, until the hearings into this case began, CityInteractive's contribution was acknowledged as a matter of course in the show's credits.

[84] CityInteractive employees also provide technical support. Typically, before the beginning of a show that incorporates live chat, a CityInteractive employee will take the equipment required down to the television studio, prepare the computers for the airing of the on-line chat by making the appropriate connections, and ensure that the chat program runs properly. During the show, an employee from CityInteractive will remain on stand-by to provide assistance in case of a technical problem such as crashing of the server.

[85] During *Electric Circus*, which has included live on-line chat as an integral part of the show since March 7, 1987, the host, Juliette Powell, regularly promotes and emphasizes the importance of this aspect of the show. Throughout the program, she is heard making statements like "this is live interactive television," or "we are doing this live every Friday

**(a) Les services de causerie en ligne**

[83] Depuis le début de 1997, la causerie en ligne en direct fait partie intégrante de deux émissions de télévision de CHUM, à savoir *Electric Circus*, une émission hebdomadaire de MuchMusic et de CITY-TV consacrée à la danse, et *Go With the Flow*, une émission hebdomadaire de MuchMusic consacrée à l'informatique et aux vidéoclips. CityInteractive fournit cet élément de l'émission et son personnel prend une part active aux émissions en agissant à titre d'animateur des séances de causerie diffusées en direct du début à la fin de l'émission. Les employés de CityInteractive animent et surveillent la causerie en direct depuis leurs bureaux situés quelques étages plus haut, ainsi que sur place, dans le studio de télévision. Comme le révèlent les vidéocassettes des émissions *Electric Circus* et *Go With the Flow* qui ont été déposées en preuve, le personnel de CityInteractive apparaît même de temps à autre à l'écran dans le cadre de l'émission de télévision. La quasi-totalité des membres de l'équipe s'est occupée à un moment ou à un autre de la surveillance des séances de causerie Internet diffusées durant une émission de télévision et, jusqu'à ce que débute l'audition de la présente affaire, la contribution de CityInteractive était formellement reconnue dans le générique de l'émission.

[84] Les employés de CityInteractive fournissent également un soutien technique. Normalement, avant le début d'une émission incorporant de la causerie en direct, un employé de CityInteractive descend le matériel nécessaire au studio de télévision, prépare les ordinateurs pour la diffusion de la causerie en ligne en faisant les raccordements requis et s'assure que la séance de causerie se déroule sans problème. Au cours de l'émission, un employé de CityInteractive demeure disponible pour fournir de l'aide en cas de difficulté technique telle que le plantage d'un serveur.

[85] Durant l'émission *Electric Circus*, où il y a de la causerie en ligne en direct depuis le 7 mars 1987, l'animatrice, M<sup>me</sup> Juliette Powell, fait régulièrement la promotion de cet élément de l'émission sur lequel elle met beaucoup d'insistance. À divers moments durant l'émission, elle fait des déclarations telles que «vous écoutez une émission de télévision interactive en

night during the show so chat live with us here; or chat with us 24 hours a day if you want," etc.

[86] On-line chat has also been a regular feature of *Go With the Flow* since the show aired for the first time on February 28, 1997. Mr. Rubinstein acknowledged this and admitted that the show itself had been initiated by CityInteractive's David Hutchinson. This was also confirmed by Ms. Genetti, the show's current producer. She testified that, in the early stages, Mr. Hutchinson had even acted as a sort of producer of the show and that he was still taking a very active part in the show. That perception was also shared by Mr. Shankar. The E-mail correspondence between Ms. Genetti and Mr. Hutchinson filed in evidence also reveals the extent of Mr. Hutchinson's involvement in the production of this particular television program. In fact, in one of these E-mails, Mr. Hutchinson is described as the producer of the show. This correspondence also confirms that equipment, such as a keyboard for the television show, was obtained through the CityInteractive department, and that Mr. Hutchinson regularly dictates the content of the show and supplies Ms. Genetti with ideas. Furthermore, Ms. Genetti testified that when she is away, on vacation or otherwise, it is Mr. Hutchinson who runs the show. She stated in unequivocal terms that, in her view, CityInteractive is integral to the show *Go With the Flow* to which it provides, among other things, the chat, its monitoring, new technology, as well as ideas to improve the show.

[87] The display of on-line chat on television is made possible by connecting the Web pages running off the CityInteractive server into the television feed, and by connecting this feed to a specially programmed computer located in the television studio. Mr. Cowan explained that the live Internet chat could appear on the television screen by installing a video card that generated NTSC video in the computer. This allowed the television people to take that computer video and provide it as a source to the switcher. The signal was patched into the production switcher so that it could be used during the broadcast. In cross-examination, Mr. Cowan admitted that, for on-line chat, the source of the signal fed into the production control room was

direct» ou «nous sommes en direct tous les vendredis soirs et nous vous invitons à bavarder en ligne en direct avec nous; vous pouvez aussi causer avec nous 24 heures sur 24 si vous le voulez», ainsi de suite.

[86] La causerie en ligne fait également partie de l'émission *Go With the Flow* depuis son lancement le 28 février 1997. M. Rubinstein l'a reconnu et il a admis que l'émission elle-même avait été initiée par M. David Hutchinson de CityInteractive. Ceci a également été confirmé par M<sup>me</sup> Genetti, la réalisatrice actuelle de l'émission. Celle-ci a déclaré qu'au tout début M. Hutchinson avait même agi en qualité de réalisateur de l'émission et qu'il jouait encore un rôle très actif dans celle-ci. Cette perception était également partagée par M. Shankar. La correspondance électronique entre M<sup>me</sup> Genetti et M. Hutchinson déposée en preuve révèle également l'importance du rôle de M. Hutchinson dans la réalisation de cette émission de télévision. Dans l'un de ces courriels, M. Hutchinson est effectivement décrit comme étant le réalisateur de l'émission. Cette correspondance confirme également que du matériel, tel qu'un clavier pour l'émission de télévision, a été fourni par le service de CityInteractive et que M. Hutchinson dicte régulièrement le contenu de l'émission et fait des suggestions à M<sup>me</sup> Genetti. En outre, M<sup>me</sup> Genetti a déclaré que, lorsqu'elle prend congé ou qu'elle s'absente pour un autre motif, c'est M. Hutchinson qui prend les commandes de l'émission. Elle a catégoriquement affirmé que, à son avis, CityInteractive fait partie intégrante de l'émission *Go With the Flow*, à laquelle elle fournit entre autres choses les séances de causerie, leur surveillance, de nouvelles technologies, en plus de suggestions pour améliorer l'émission.

[87] La diffusion de séances de causerie en direct à la télévision se fait en connectant les pages Web diffusées sur le serveur de CityInteractive au signal télévisuel et en reliant celui-ci à un ordinateur spécialement programmé dans le studio de télévision. M. Cowan a précisé que la causerie Internet en direct pouvait apparaître à l'écran de télévision en installant une carte vidéo qui génère une image NTSC dans l'ordinateur. Cela permet aux employés de la station de télévision de capter l'image vidéo dans l'ordinateur et de la transmettre comme source au commutateur de contrôle. Le signal est raccordé au commutateur de contrôle de production de façon à pouvoir être utilisé durant l'émission. Au cours du contre-interrogatoire,



CityInteractive and that, in such a case, CityInteractive constituted a source like any other source, such as television cameras, that is fed to the production switcher of the television control room in order to produce a television broadcast.

#### (b) Webcasts

[88] CityInteractive did its first webcast of a live television show in June 1996 for a CHUM event known as the *Festival North by Northeast*. The next webcast occurred in September of 1996 for the MuchMusic Video Awards. Since then, CityInteractive has done other webcasts of live television events aired by CHUM such as the *Schmoozefest*. CityInteractive also did several webcasts of televised performances from *Intimate and Interactive*, a series broadcast by MuchMusic approximately once a month. Mr. Raphaelson testified that CityInteractive would "netcast or webcast that show" if it was successful in obtaining the separate rights for casting it on the Internet, but stressed that, given their actual system capability, digital broadcasts could only be accessed by a small number of viewers at any given time. In a MuchMusic press release issued on September 29, 1997, these webcasts were advertised as a signature event of the MuchMusic Web site:

MuchInteractive produced over two dozen critically-acclaimed netcasts last year, including performances by No Doubt, Bryan Adams, Sammy Hagar, Moist, Age of Electric, Headstones and Wide Mouth Mason. The recent MuchMusic Video Awards program on September 18<sup>th</sup>, showcasing top artists including Blur, Bush, Our Lady Peace and The Tea Party was the first MuchInteractive netcast to feature commercial insertions into a live video program - incorporating the spots from Motorola Modems division. Toronto-based network service provider, iSTAR managed technical support for the netcast.

On September 30<sup>th</sup> @ 8:00 pm ET MuchInteractive will showcase an exclusive one-hour performance by

M. Cowan a admis que, pour la causerie en ligne, c'est CityInteractive qui transmet le signal à la régie de production et que, dans ce cas précis, CityInteractive constitue une source au même titre que n'importe quelle autre source, telle que les caméras de télévision, qui est transmise au commutateur de contrôle de la régie de production pour produire une émission de télévision.

#### (b) Les netdiffusions

[88] CityInteractive a effectué sa première netdiffusion d'une émission de télévision transmettant en direct un événement organisé par CHUM en juin 1996. Il s'agissait du *Festival North by Northeast*. La netdiffusion suivante a eu lieu en septembre 1996 lors de la remise des prix pour les meilleurs vidéoclips décernés par MuchMusic (*MuchMusic Video Awards*). Depuis, CityInteractive a netdiffusé d'autres émissions de CHUM en direct telles que *Schmoozefest*. CityInteractive a également netdiffusé plusieurs spectacles de *Intimate and Interactive*, une série d'émissions réalisées par MuchMusic et diffusées une fois par mois. M. Raphaelson a déclaré que CityInteractive «netdiffuserait ou webdiffuserait cette émission» si elle réussissait à obtenir des droits distincts pour sa diffusion sur l'Internet, mais il a souligné qu'à cause des limites actuelles de leur système, les émissions numériques n'étaient accessibles que par un petit nombre de téléspectateurs. Dans un communiqué publié par MuchMusic le 29 septembre 1997, ces webdiffusions ont été annoncées à titre d'événement marquant du site Web de MuchMusic.

L'année dernière, MuchInteractive a réalisé au-delà de deux douzaines de netdiffusions acclamées par la critique, y compris des spectacles de No Doubt, Bryan Adams, Sammy Hagar, Moist, Age of Electric, Headstones et Wide Mouth Mason. La récente cérémonie de remise des prix pour les meilleurs vidéoclips décernés par MuchMusic (*Much Music Video Awards*) le 18 septembre et mettant en vedette des artistes comme Blur, Bush, Our Lady Peace et The Tea Party a été la première netdiffusion de MuchInteractive à incorporer des messages publicitaires dans une émission de vidéoclips en direct, soit les spots publicitaires de la division Motorola Modems. Le fournisseur de services de réseau iSTAR, ayant son siège social à Toronto, a fourni le soutien technique de la netdiffusion.

Le 30 septembre à 20 heures, HNE, MuchInteractive netdiffusera en exclusivité sur le Web

Sarah McLachlan originally recorded last June at MuchMusic, now to be netcast on the Much website ([www.muchmusic.com](http://www.muchmusic.com)). The program will be sponsored by Microsoft and will feature commercials for the new Internet Explorer 4.0 Browser. In addition, this MuchExclusive netcast will utilize Microsoft's "NetShow" streaming media player for both audio and video.

(page 1; emphasis in the original)

[89] The following excerpt from a newspaper article on one of these *Intimate and Interactive* webcasts, published on May 13, 1997, explains the nature and purpose of webcasting from a television standpoint:

When MuchMusic, Canada's music-video network, airs a live concert by the chart-topping alternative rockers No Doubt tonight, the program will also be a live, interactive audio-visual event on the World Wide Web. (...)

"We wanted to make it global and exotic", says Denise Donlon, MuchMusic's director of music programming, who says Much veejays will also report live from U.S., Australian and Far East locales during the 90-minute *Intimate and Interactive* show.

Here's how it works. Fans can access the MuchMusic website ([www.muchmusic.com](http://www.muchmusic.com)) and download software required to view the show online in color and stereo. They will also be able to converse via phone, fax and Internet. A 30-minute net chat will follow the show, too.

Donlon says the picture quality on-line will be much better than usual Net images but won't be perfect.

"The ISDN feed is going to give use 15 frames per second, so it's not going to look like full broadcast pictures that you're used to. It will be a little bit stop and starty."

But she feels that will also give the event an air of excitement.

("No Doubt and MuchMusic unite in worldwide webcast", Canadian Press, May 13, 1997; emphasis added)

[90] Broadcasting a television program on the Web entails taking the video and audio feed from a

([www.muchmusic.com](http://www.muchmusic.com)) un spectacle d'une heure de Sarah McLachlan enregistré par MuchMusic en juin dernier. L'émission sera commanditée par Microsoft qui fera la publicité de son nouveau fureteur Internet Explorer 4.0. De plus, cette netdiffusion de MuchExclusive utilisera le «NetShow» de Microsoft, un logiciel permettant la diffusion en mode continu des séquences vidéo et audio.

(page 1; souligné dans l'original; traduction)

[89] L'extrait suivant d'un article de journal traitant de l'une de ces netdiffusions de l'émission *Intimate and Interactive*, publié le 13 mai 1997, explique la nature et le but de la netdiffusion du point de vue de la télévision:

Lorsque MuchMusic, le réseau de vidéomusique du Canada, diffusera en direct ce soir le concert du groupe rock alternatif No Doubt figurant actuellement en tête des palmarès, l'émission sera également retransmise en direct sur le World Wide Web sous format audiovisuel interactif. (...)

«Nous voulions présenter une émission globale et exotique», a déclaré M<sup>me</sup> Denise Donlon, directrice de la programmation musicale de MuchMusic, qui affirme que les présentateurs de vidéoclips de Much feront également des reportages en direct des États-Unis, de l'Australie et de l'Extrême-Orient durant ce spectacle intime et interactif de 90 minutes.

Voici comment ça se passe. Les fans du groupe peuvent accéder au site Web de MuchMusic ([www.muchmusic.com](http://www.muchmusic.com)) et télécharger le logiciel requis pour visionner le spectacle en ligne, en couleur et en stéréo. Ils pourront également converser par téléphone, par télécopieur et par Internet. Le spectacle sera aussi suivi d'une séance de causerie de 30 minutes.

Donlon souligne que la qualité de l'image en ligne sera bien supérieure à celle des images Internet normales, mais qu'elle ne sera pas parfaite.

«L'alimentation ISDN se fera à raison de 15 images par seconde de telle sorte que cela ne ressemblera pas aux images télédiffusées auxquelles nous sommes habitués. Le mouvement de l'image sera quelque peu désarticulé et brusque.»

Elle croit toutefois que cela mettra de l'excitation dans l'air.

(«No Doubt and MuchMusic unite in worldwide webcast», Presse canadienne, le 13 mai 1997; c'est nous qui soulignons; traduction)

[90] Pour diffuser une émission de télévision sur le Web il faut capter les signaux visuels et sonores d'une

television show and connecting it to CityInteractive's server so that it can be transmitted on the Internet. In order to access the signal, end-users must access the Internet through an ISP, using a telephone line or cable. In this regard, Mr. Cowan acknowledged that there were similarities between digital transmission and traditional broadcast. For instance, he admitted that the notion of "server" also applied to describe the vehicle used to bring the television signal into homes. He observed that in the case of CITY-TV, for example (which is licensed to transmit over the air), the "server" was the antenna. He admitted as well that, in cases where the television signal could not be received directly with an antenna, viewers, as is the case for access to the Internet, had to go through a licensed service to access the signal, which, in that case was a cable television service provider rather than an ISP.

[91] Mr. Cowan testified that for webcasting, the source of the feed of the live television show (such as a MuchMusic program) connected to the CityInteractive system was a VCR being fed by cable television, as opposed to a live feed provided directly by the Engineering department. CityInteractive would take the audio and video feeds out of the VCR and connect them to the CityInteractive server in order to bring about the simultaneous broadcast of the television program on the Web. He stated that the reason for this was that the Engineering department did not have an interconnect to feed CityInteractive audio. In cases where CityInteractive wanted to webcast the video-only portion of a live television broadcast, however, Mr. Cowan conceded that the video-only live feeds of the television broadcast connected to the CityInteractive server were provided to CityInteractive by the Engineering department.

[92] In cross-examination, Mr. Cowan admitted that the Engineering department provided these video feeds to CityInteractive at its request and that his staff then made the necessary connections. For example, the Engineering department was responsible for getting three video feeds from the output of the production control room up to the CityInteractive department for the *Festival Schmooze* television program. *Schmoozefest* is a yearly event organized by CHUM in the parking lot at 299 Queen Street to celebrate the

émission et les envoyer au serveur de CityInteractive pour pouvoir les retransmettre sur l'Internet. En vue d'accéder au signal, les usagers doivent accéder à l'Internet par téléphone ou par câble, par l'intermédiaire d'un fournisseur d'accès à l'Internet. À cet égard, M. Cowan a reconnu qu'il y avait des similitudes entre la transmission numérique et la diffusion traditionnelle. Par exemple, il a admis que le terme «serveur» servait également à décrire le véhicule utilisé pour transmettre le signal télévisuel dans les foyers. Il a fait remarquer notamment que, dans le cas de CITY-TV (qui détient une licence pour la transmission en ondes), le «serveur» était l'antenne. Il a reconnu également que lorsque le signal télévisuel ne pouvait être reçu directement au moyen d'une antenne, les téléspectateurs, comme c'est le cas pour l'accès à l'Internet, devaient passer par un service autorisé pour capter le signal, lequel est en l'occurrence un câblodistributeur plutôt qu'un fournisseur d'accès à l'Internet.

[91] M. Cowan a déclaré que pour la netdiffusion, la source du signal de l'émission de télévision en direct (telle qu'une émission de MuchMusic) était un magnétoscope alimenté par la télévision par câble plutôt qu'un signal en direct fourni directement par le service technique. CityInteractive devait prendre l'alimentation audio et vidéo du magnétoscope et la raccorder au serveur de CityInteractive en vue d'obtenir la diffusion simultanée de l'émission de télévision sur le Web. Il a affirmé qu'on procédait ainsi parce que le service technique ne disposait pas de l'interconnexion nécessaire pour fournir le signal audio de CityInteractive. Toutefois, M. Cowan a concédé que lorsque CityInteractive voulait netdiffuser uniquement le segment vidéo d'une émission de télévision en direct, c'était alors le service technique qui fournissait à CityInteractive le signal vidéo en direct devant être connecté au serveur de CityInteractive.

[92] En contre-interrogatoire, M. Cowan a admis que le service technique fournissait les signaux vidéos à CityInteractive à sa demande et que son personnel effectuait les connexions nécessaires. Par exemple, le service technique s'était occupé d'acheminer trois signaux vidéo de la régie de production jusqu'au service de CityInteractive en prévision de l'émission *Festival Schmooze*. *Schmoozefest* est un événement annuel organisé par CHUM dans le stationnement situé au 299, rue Queen pour célébrer le festival du film de



Toronto film festival. In this particular case, the video feeds came primarily from eight cameras temporarily installed throughout the building.

[93] In examination-in-chief, Mr. Raphaelson advanced the position that webcasts were done by CityInteractive on an experimental basis and that CityInteractive had done this less than ten times in the last two years. In cross-examination, however, the alleged experimental nature of the webcasts became questionable. Mr. Raphaelson conceded that his characterization of the limited extent of CityInteractive webcasting activities ran against the television stations' portrayal of the situation in their promotional materials. He also acknowledged that if webcasts occurred infrequently it was because a number of legal and technical conditions had to be met before they could take place. First, CityInteractive had to be authorized by the artists involved, music publishing companies, etc. (anyone owning separate rights in the product), to do this special application on the Internet and, for intellectual property considerations, authorizations to broadcast on the Internet were difficult to secure. Second, in order to do a simultaneous webcast of a live event aired on television, CityInteractive needed sufficient advance notice to be technically ready to perform the service. In the case of video-only broadcasts, the Engineering department also needed advance notice in order to be able to provide the live feed to CityInteractive in a timely manner. On the basis of these facts, therefore, it was clear to the Board that the regularity and continuity of webcasts depended more on these objective conditions being met, than on some undisclosed intent to limit the performance of these services to casual and unscheduled occurrences.

#### IV

##### Relevant Constitutional and Statutory Provisions

[94] The Board's constitutional jurisdiction to deal with the labour relations of an undertaking and the employees employed in connection with the operation of that undertaking is set out in section 4 of the *Canada Labour Code*:

Toronto. Dans ce cas en particulier, l'alimentation vidéo était essentiellement assurée par huit caméras installées temporairement à différents endroits dans l'immeuble.

[93] Lors de l'interrogatoire en chef, M. Raphaelson a cherché à faire valoir que les netdiffusions avaient été effectuées par CityInteractive à titre expérimental et qu'il y en avait eu moins d'une dizaine au cours des deux dernières années. Cependant, en contre-interrogatoire, la nature censément expérimentale des netdiffusions est devenue discutable. M. Raphaelson a concédé que sa qualification de l'étendue limitée des activités de netdiffusion de CityInteractive allait à l'encontre de l'image qui en était donnée par les stations de télévisions dans leurs documents promotionnels. Il a aussi reconnu que s'il y avait peu de netdiffusions, c'était parce que certaines conditions juridiques et techniques devaient d'abord être satisfaites. Premièrement, CityInteractive devait obtenir l'autorisation des artistes, des éditeurs de musique, pour ne nommer que ceux-là (quiconque possède des droits distincts sur le produit), pour procéder à une telle diffusion sur l'Internet et, pour des raisons liées à des questions de propriété intellectuelle, les autorisations de diffuser sur l'Internet étaient difficiles à obtenir. Deuxièmement, pour netdiffuser simultanément une émission présentée en direct à la télévision, CityInteractive avait besoin d'un préavis suffisant pour se préparer techniquement à fournir le service. Dans le cas d'une diffusion limitée au volet vidéo, le service technique avait également besoin d'un préavis pour fournir le signal en direct à CityInteractive en temps opportun. Compte tenu de ces faits, il était donc évident aux yeux du Conseil que la régularité et la continuité de la netdiffusion d'émissions dépendait davantage de la satisfaction de ces conditions objectives que d'une quelconque intention non avouée de limiter la prestation de tels services à quelques occasions non prévues.

#### IV

##### Dispositions constitutionnelles et législatives pertinentes

[94] La compétence constitutionnelle du Conseil de traiter des relations de travail d'une entreprise et des employés dans le cadre de cette entreprise est énoncée à l'article 4 du *Code canadien du travail* dans les termes suivants:

4. This Part applies in respect of employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, in respect of the employers of all such employees in their relations with those employees and in respect of trade unions and employers' organizations composed of those employees or employers.

4. La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci.

[95] Section 2 of the *Code* defines "federal, work, undertaking or business." Of particular relevance are the following paragraphs:

[95] L'article 2 du *Code* définit l'expression «entreprise fédérale». Les alinéas suivants sont particulièrement pertinents:

2. In this Act,

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

"federal work, undertaking or business" means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including, without restricting the generality of the foregoing,

«entreprises fédérales» Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment:

...

...

(b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province,

b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes;

...

...

(f) a radio broadcasting station,

f) les stations de radiodiffusion;

...

...

(i) a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of the legislatures of the provinces.

i) les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales;

[96] Parliament's statutory authority to enact these definitions originates from the *Constitution Act, 1867*, as interpreted over the years by the Privy Council and the Supreme Court of Canada. The provisions of the *Constitution Act, 1867*, which establish that the activities listed in the above definitions properly fall under federal jurisdiction read as follows:

[96] L'autorité statutaire du Parlement d'adopter ces définitions émane de la *Loi constitutionnelle de 1867*, telle qu'elle a été interprétée au fil des ans par le Conseil privé et la Cour suprême du Canada. Les dispositions de la *Loi constitutionnelle de 1867* qui prévoient que les activités énumérées ci-dessus ressortissent au champ de compétence fédéral sont libellées comme suit:

## VI. DISTRIBUTION OF LEGISLATIVE POWERS

## VI. DISTRIBUTION DES POUVOIRS LÉGISLATIFS

### Powers of the Parliament

### Pouvoirs du Parlement

91. It shall be lawful for the Queen, by and with the Advice and Consent of the Senate and House of Commons, to make Laws for the Peace, Order, and good Government of Canada, in relation to all Matters not coming within the Classes of Subjects by this Act assigned exclusively to the Legislatures of the Provinces; and for greater Certainty, but not so as to restrict the Generality of the foregoing Terms of this Section, it is hereby declared that (notwithstanding anything in this Act) the exclusive Legislative Authority of the

91. Il sera loisible à la Reine, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes, de faire des lois pour la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada, relativement à toutes les matières ne tombant pas dans les catégories de sujets exclusivement assignés aux législatures des provinces par la présente loi mais, pour plus de certitude, sans toutefois restreindre la généralité des termes employés plus haut dans le présent article, il est par les présentes déclaré que (nonobstant toute disposition de la présente

Parliament of Canada extends to all Matters coming within the Classes of Subjects next hereinafter enumerated; that is to say, -

...

29. Such Classes of Subjects as are expressly excepted in the Enumeration of the Classes of Subjects by this Act assigned exclusively to the Legislatures of the Provinces.

And any Matter coming within any of the Classes of Subjects enumerated in this Section shall not be deemed to come within the Class of Matters of a local or private Nature comprised in the Enumeration of the Classes of Subjects by this Act assigned exclusively to the Legislatures of the Provinces.

#### Exclusive Powers of Provincial Legislatures

92. In each Province the Legislature may exclusively make Laws in relation to Matters coming within the Classes of Subject next hereinafter enumerated; that is to say, -

...

10. Local Works and Undertakings other than such as are of the following Classes: -

(a) Lines of Steam or other Ships, Railways, Canals, Telegraphs, and other Works and Undertakings connecting the Province with any other or others of the Provinces, or extending beyond the Limits of the Province;

## V

### Constitutional Tests

[97] It is well established in Canadian law that primary competence over labour relations matters rests within provincial jurisdiction as a matter of property and civil rights. Parliament may only assert exclusive jurisdiction over labour relations if it is shown that it is an integral part of its primary competence over some other single federal subject (see *Toronto Electric Commissioners v. Snider and Others*, [1925] 2 D.L.R. 5 (P.C.); and *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] S.C.R. 529 [the "*Stevedores Reference*"]). In respect of works or undertakings extending beyond the limits of a province, or connecting a province with any other province, the combined effect of sections 91(29) and 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*, creates an exception whereby Parliament has exclusive jurisdiction over

loi) l'autorité législative exclusive du Parlement du Canada s'étend à toutes les matières tombant dans les catégories de sujets énumérés ci-dessous, à savoir:

...

29. les catégories de sujets expressément exceptés dans l'énumération des catégories de sujets exclusivement assignés par la présente loi aux législatures des provinces.

Et aucune des matières ressortissant aux catégories de sujets énumérés au présent article ne sera réputée tomber dans la catégorie des matières d'une nature locale ou privée comprises dans l'énumération des catégories de sujets exclusivement assignés par la présente loi aux législatures des provinces.

#### Pouvoirs exclusifs des législatures provinciales

92. Dans chaque province, la législature pourra exclusivement légiférer relativement aux matières entrant dans les catégories de sujets ci-dessous énumérés, à savoir:

...

10. les ouvrages et entreprises d'une nature locale, autres que ceux qui sont énumérés dans les catégories suivantes:

a) lignes de bateaux à vapeur ou autres navires, chemins de fer, canaux, télégraphes et autres ouvrages et entreprises reliant la province à une autre ou à d'autres provinces, ou s'étendant au-delà des limites de la province;

## V

### Critères constitutionnels

[97] Il est bien établi en droit canadien que la compétence principale en matière de relations du travail ressortit aux provinces en tant que question de propriété et de droit civil. Le Parlement peut exercer une compétence exclusive sur les relations de travail uniquement s'il est démontré qu'elles font partie intégrante de sa compétence principale à l'égard d'un autre sujet de compétence fédérale (voir *Toronto Electric Commissioners v. Snider and Others*, [1925] 2 D.L.R. 5 (C.P.); et *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] R.C.S. 529 [*Stevedores Reference*])). En ce qui a trait aux ouvrages et entreprises s'étendant au-delà des limites d'une province ou reliant une province à une autre, l'effet conjugué du paragraphe 91(29) et de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867* crée une exception



interprovincial transportation and communication works and undertakings.

[98] There are essentially two possible bases for finding that the labour relations of CityInteractive come within federal jurisdiction. Firstly, CityInteractive may be subject to federal jurisdiction if it is itself found to be a work or undertaking carrying on federal activities such as broadcasting or communication activities that extend beyond the limits of a province (in the broadcasting context, see *Re Regulation and Control of Radio Communication in Canada*, [1932] A.C. 304 (P.C.) [the *Radio* case]; *Capital Cities Communications Inc. et al. v. Canadian Radio-Television Commission*, [1978] 2 S.C.R. 141 [*Capital Cities Communications*]; and *Public Service Board et al. v. François Dionne et al.*, [1978] 2 S.C.R. 191 [*Dionne*]).

[99] CityInteractive may also be federal on its own account, and thus come under federal jurisdiction, if it is found to be part of a broader federal undertaking. There are two ways in which this may occur. On the one hand, the disputed operation may be found to be a mere label for a team operating within the core federal undertaking as a non-severable part of the federal whole. This would occur if the initial finding is that there is no separate undertaking in the first place (see *Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657 [*Winner*]; *Canadian Air Line Employees' Association v. Wardair Canada (1975) Ltd. et al.*, [1979] 2 F.C. 91 [*Wardair*]; and *Shamrock Television System Inc., CKOS-TV and CICC-TV* (1987), 70 di 168; and 17 CLRBR (NS) 205 (CLRB no. 639) [*Shamrock Television*]). On the other hand, the disputed operation may also be found to be part of a broader federal undertaking, notwithstanding its structure as a distinct undertaking performing essentially local activities, if it can be shown that it is operated in common with a federal undertaking as a single enterprise. For a local and federal undertaking to be found to be a single federal enterprise for constitutional purposes, there must be substantial integration of the management and operation of the two undertakings (see *Westcoast Energy Inc. v. Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322 [*Westcoast Energy*]; and *Medalta Distribution Services*

conférant au Parlement la compétence exclusive sur les ouvrages et entreprises de transport et de communications de nature interprovinciale.

[98] Il existe essentiellement deux fondements possibles permettant de conclure que les relations de travail de CityInteractive relèvent de la compétence fédérale. Premièrement, CityInteractive peut être assujettie à la compétence fédérale si l'on détermine qu'elle constitue en elle-même un ouvrage ou une entreprise exerçant des activités de compétence fédérale, telles que des activités de radiodiffusion ou de communications qui s'étendent au-delà des limites d'une province (dans le contexte de la radiodiffusion, voir *Re Regulation and Control of Radio Communication in Canada*, [1932] A.C. 304 (C.P.) [*Radio*]; *Capital Cities Communications Inc. et autres c. Conseil de la Radio-Télévision canadienne*, [1978] 2 R.C.S. 141 [*Capital Cities Communications*]; et *Régie des services publics et autres c. François Dionne et autres*, [1978] 2 R.C.S. 191 [*Dionne*]).

[99] CityInteractive peut également être fédérale en elle-même et ainsi relever de la compétence fédérale, si l'on détermine qu'elle fait partie d'une entreprise fédérale plus vaste. Cela peut se produire de deux façons. D'une part, l'on peut conclure que l'activité en litige est tout simplement une étiquette identifiant un groupe d'employés faisant un travail particulier au sein de l'entreprise fédérale principale en tant qu'élément indissociable de cette entreprise fédérale. Ce serait le cas si la conclusion initiale est qu'il n'existe tout simplement pas d'entreprise distincte au départ (voir *Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657 [*Winner*]; *Canadian Air Line Employees' Association c. Wardair Canada (1975) Ltd. et autres*, [1979] 2 C.F. 91 [*Wardair*]; et *Shamrock Television System Inc., CKOS-TV et CICC-TV* (1987), 70 di 168; et 17 CLRBR (NS) 205 (CCRT n° 639) [*Shamrock Television*]). D'autre part, l'on peut également déterminer que l'activité en litige fait partie d'une entreprise fédérale plus vaste même si elle est structurée comme une entreprise distincte exerçant essentiellement des activités de nature locale, s'il peut être démontré que cette entreprise est exploitée conjointement avec une entreprise fédérale à titre d'entreprise unique. Pour pouvoir conclure qu'une entreprise locale et une entreprise fédérale constituent une entreprise fédérale unique aux fins

*Ltd., and Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CLRb no. 1117)).

[100] Secondly, if CityInteractive is not federal on its own account, then it may also come under federal jurisdiction if it is found to be integral, vital or essential to a core federal work or undertaking in a regulatory sense. This would occur if it can be shown that an existing federal undertaking is dependent upon the local undertaking for the performance of an essential part of its operations (see *United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112 [*Central Western Railway*]; the *Stevedores Reference*, *supra*; *Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115 [*Northern Telecom no. 1*]; and *Northern Telecom Canada Limited et al. v. Communication Workers of Canada et al.*, [1983] 1 S.C.R. 733 [*Northern Telecom no. 2*]). "Essential" in this context has been interpreted to include the extended meaning of "reasonably necessary" (see *Wardair*, *supra*).

[101] The "single enterprise" test and the "vital and integral" test, though not unrelated, are distinct from one another. Although in both cases, the local operation must be joined to an interprovincial undertaking through a necessary nexus, for the former, the emphasis must be on determining whether the separate operation together with the main federal undertaking, forms a single integrated interprovincial undertaking. The single enterprise test was articulated by the Supreme Court of Canada in *Westcoast Energy*, *supra*, as follows:

In order for several operations to be considered a single federal undertaking for the purposes of s. 92(10)(a), they must be functionally integrated and subject to common management, control and direction. Professor Hogg states, at p. 22-10 that "[i]t is the degree to which the [various business] operations are integrated in a functional or business sense that will determine whether they constitute one undertaking or not." He adds, at p. 22-11, that the various operations will form a single undertaking if they

constitutionnelles, il doit y avoir une intégration substantielle de la gestion et de l'exploitation des deux entreprises (voir *Westcoast Energy Inc. c. Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322 [*Westcoast Energy*]; et *Medalta Distribution Services Ltd., et Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117)).

[100] Deuxièmement, si CityInteractive n'est pas fédérale en elle-même, alors elle peut quand même relever de la compétence fédérale si l'on détermine qu'elle constitue une partie intégrante, vitale ou essentielle d'un ouvrage ou d'une entreprise fédérale principale sur le plan réglementaire. Ce serait le cas s'il est démontré qu'une entreprise fédérale existante dépend de l'entreprise locale pour l'exécution d'une partie essentielle de ses activités (voir *Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112 [*Central Western Railway*]; *Stevedores Reference*, précité; *Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115 [*Northern Telecom n° 1*]; et *Northern Telecom Canada Limitée et autre c. Syndicat des travailleurs en communication du Canada et autre*, [1983] 1 R.C.S. 733 [*Northern Telecom n° 2*]). L'expression «partie essentielle» dans ce contexte a été interprétée comme englobant la notion plus large de «raisonnablement nécessaire» (voir *Wardair*, précité).

[101] Le critère de l'«entreprise unique» et celui de «partie vitale et intégrante», en dépit de leur connexité, sont distincts l'un de l'autre. Même si dans les deux cas l'activité locale doit être reliée à une entreprise interprovinciale par un lien indispensable, dans le premier cas l'emphase doit porter sur la question de savoir si l'activité distincte, exercée en commun avec l'entreprise fédérale principale, constitue une entreprise interprovinciale intégrée et unique. Le critère de l'entreprise fédérale unique a été formulé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Westcoast Energy*, précité, dans les termes suivants:

Pour être considérées comme une entreprise fédérale unique pour l'application de l'al. 92(10)a, les diverses activités visées doivent être intégrées sur le plan fonctionnel et être assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs. Le professeur Hogg affirme, à la p. 22-10 que [TRADUCTION] «[c]'est la mesure dans laquelle les [diverses] activités sont intégrées sur le plan fonctionnel ou commercial qui détermine si elles forment ou non une seule et même entreprise». Il ajoute à la p. 22-11, que les

are "actually operated in common as a single enterprise". In other words, common ownership must be coupled with functional integration and common management. A physical connection must be coupled with an operational connection. A close commercial relationship is insufficient. See *Central Western*, *supra*, at p. 1132.

(page 359; emphasis added)

[102] The key requisite elements of the single enterprise test are thus that the two operations must be functionally integrated **and** subject to common management, control and direction. Under the vital and integral test, jurisdiction depends also partially on the manner in which the businesses are operated and the degree to which they are integrated in a functional or business sense. However, jurisdiction here is focused upon whether the regulation of the subject matter in question is integral to a core federal work or undertaking (see *Central Western Railway*, *supra*, at pages 1124-25; and *Westcoast Energy*, *supra*, at page 357).

[103] These approaches for determining whether a disputed operation comes within federal jurisdiction were developed primarily to address the difficulties of assessing the constitutional character of an enterprise. Indeed, a single corporate entity may carry on more than one undertaking, one provincial and the other federal, and two separate corporate entities may be found to constitute one single federal undertaking (see *Canadian Pacific Railway Company v. Attorney-General for British Columbia et al.*, [1950] A.C. 122 (P.C.) [the *Empress Hotel* case], where Canadian Pacific Railway's *Empress Hotel* was found to be an undertaking separate and independent from the railway undertaking).

[104] This is the respondent's contention here. CHUM Television asserts that CityInteractive is a separate and divisible business of CHUM, and one that is neither in itself a federal undertaking, nor an operation that is integral to CHUM's federal broadcasting undertaking. Focusing on CityInteractive's activities, the respondent asserts that the pith and substance of the department's business is production and marketing. Since such a sector has been found in the past to be intra-provincial

diverses activités formeront une entreprise unique si elles sont [TRADUCTION] «de fait, exercées en commun en tant qu'exploitation unique». Autrement dit, outre un propriétaire unique, il doit y avoir intégration fonctionnelle et gestion commune. Le lien physique doit être assorti d'un lien opérationnel. L'existence de rapports commerciaux étroits ne suffit pas. Voir *Central Western*, précité, à la p. 1132.

(page 359; c'est nous qui soulignons)

[102] Les éléments essentiels du critère de l'entreprise unique sont donc que les deux activités doivent être intégrées sur le plan fonctionnel et être assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs. En vertu du critère de la partie vitale et intégrante, la compétence dont l'activité relève dépend également en partie de la façon dont les entreprises sont exploitées et de leur degré d'intégration sur les plans fonctionnel et commercial. Dans ce contexte, cependant, la compétence dépend davantage de la question de savoir si la réglementation de l'activité en question fait partie intégrante d'un ouvrage ou d'une entreprise fédérale principale (voir *Central Western Railway*, précité, aux pages 1124-25; et *Westcoast Energy*, précité, page 357).

[103] Ces méthodes pour trancher la question de savoir si une activité contestée relève de la compétence fédérale ont été élaborées essentiellement pour surmonter les difficultés liées à la qualification du statut constitutionnel d'une entreprise. En effet, une personne morale unique peut exploiter plus d'une entreprise, l'une provinciale et l'autre fédérale, et deux personnes morales distinctes peuvent être considérées comme constituant une entreprise fédérale unique (voir *Canadian Pacific Railway Company v. Attorney-General for British Columbia et al.*, [1950] A.C. 122 (C.P.) [l'arrêt *Empress Hotel*], où il a été statué que l'hôtel *Empress* de la Canadian Pacific Limitée constituait une entreprise distincte et indépendante de l'entreprise de chemins de fer).

[104] Telle est la prétention de l'intimée en l'espèce. CHUM Television affirme que CityInteractive est une entreprise distincte et divisible de CHUM et qu'elle n'est ni une entreprise fédérale en soi ni une activité constituant une partie intégrante de l'entreprise fédérale de radiodiffusion de CHUM. Plaçant l'accent sur les activités de CityInteractive, l'intimée soutient que la finalité des activités du service est essentiellement la production et la commercialisation de produits.



(see *Canada Labour Relations Board et al. v. Paul L'Anglais Inc. et al.*, [1983] 1 S.C.R. 147), CHUM Television contends that CityInteractive does not constitute a "federal work, undertaking or business" within the meaning of the *Code*.

[105] CEP argues the opposite view, namely that CityInteractive is not a stand-alone operation, but rather constitutes a non-severable part of CHUM's television operation, which is unquestionably federally regulated.

## VI

### Principle of Indivisibility of the Undertaking

[106] As the authorities suggest, the question of whether an undertaking is federal, depends on the nature of the operation and, in order to determine the nature of the operation, one must look at the normal or habitual activities of the undertaking as those of a going concern, without regard for exceptional or casual factors ( *Northern Telecom no. 1, supra*, at page 135; and *Northern Telecom no. 2, supra*, at page 753). The decisive criterion in determining constitutional jurisdiction is not the work performed by individual employees, but the nature of the activities of the going concern that employs them (see the *Stevedores Reference, supra*; *Northern Telecom no. 1, supra*; and *Alberta Government Telephones v. Canada (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225). Furthermore, the manner in which the undertaking is structured is not determinative (see *Westcoast Energy, supra*, at page 361; and *Winner, supra*, at pages 679-680).

[107] In the case before us, the problem does not lie in identifying the core federal undertaking, but in determining how extensive it is (see *Byers Transport Limited et al.* (1986), 65 di 127; and 12 CLRBR (NS) 236 (CLRBR no. 571)). The respondent does not dispute that there is a core federal undertaking, that being CHUM's radio and television broadcasting business. Radio and television broadcasting undertakings, including cable television undertakings, have been found to come under federal jurisdiction pursuant to section 91 and 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867* (see the *Radio case*; *Capital Cities Communication*; and

Puisqu'il a déjà été statué qu'un tel secteur était du ressort des provinces (voir *Conseil canadien des relations du travail et autres c. Paul L'Anglais Inc. et autre*, [1983] 1 R.C.S. 147), CHUM Television prétend que CityInteractive ne constitue pas une «entreprise fédérale» au sens du *Code*.

[105] Le SCEP soutient le contraire, à savoir que CityInteractive n'est pas une entreprise indépendante, mais qu'elle constitue plutôt une partie indissociable des activités de CHUM Television, laquelle est incontestablement visée par la réglementation fédérale.

## VI

### Principe d'indivisibilité de l'entreprise

[106] Comme l'enseigne la jurisprudence, la question de savoir si une entreprise relève de la compétence fédérale dépend de la nature de l'exploitation et, en vue de déterminer quelle est la nature de l'exploitation, il faut examiner les activités normales et habituelles de l'affaire en tant qu'entreprise active sans tenir compte des facteurs exceptionnels ou occasionnels (*Northern Telecom n° 1*, précité, page 135; et *Northern Telecom n° 2*, précité, page 753). Le critère déterminant de la compétence constitutionnelle n'est pas le travail accompli par chaque employé, mais la nature des activités de l'entreprise active qui les emploie (voir *Stevedores Reference*, précité; *Northern Telecom n° 1*, précité; et *Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225). En outre, la façon dont l'entreprise est structurée n'est pas non plus déterminante (voir *Westcoast Energy*, précité, page 361; et *Winner*, précité, aux pages 679-680).

[107] En l'espèce, le problème ne consiste pas à établir l'identité de l'entreprise fédérale principale, mais à déterminer son envergure (voir *Byers Transport Limited et autre* (1986), 65 di 127; et 12 CLRBR (NS) 236 (CCRT n° 571)). L'intimée ne conteste pas l'existence d'une entreprise fédérale principale, soit l'entreprise de radiodiffusion de CHUM. Il a été statué que les entreprises de radiodiffusion, y compris les entreprises de câblodistribution, relèvent de la compétence fédérale aux termes de l'article 91 et de l'alinéa 92(10)a de la *Loi constitutionnelle de 1867* (voir *Radio*; *Capital Cities Communication*; et *Dionne*,

*Dionne, supra*). What the respondent asserts is that CHUM can and should be split up for constitutional purposes.

[108] It is well established that in the process of determining whether a disputed operation is a severable part of a core federal undertaking, the focus should not be on the "branch operations," to identify what portions of the federal undertaking can be extracted without interfering with the activity altogether. Rather, the focus should be on determining what is the undertaking which is in fact being carried on. The principle which underlies this is the indivisibility of the undertaking. It was originally developed in the context of cases dealing with undertakings that carried on interprovincial as well as interprovincial activities. The first case in which this notion was articulated was *Corporation of the City of Toronto v. Bell Telephone Company of Canada*, [1905] A.C. 52 (P.C.). In that case, the Privy Council rejected the suggestion that Bell Telephone carried on two distinct enterprises, one a long-distance telephone service and the other a local telephone service. In so holding, their Lordships stated:

... The undertaking authorized by the *Act* of 1880 was one single undertaking, though for certain purposes its business may be regarded as falling under different branches or heads. The undertaking of the Bell Telephone Company was no more a collection of separate and distinct businesses than the undertaking of a telegraph company which has a long-distance line combined with local business, or the undertaking of a railway company which may have a large suburban traffic and miles of railway communicating with distant places. The special case contains a description of the company's business which seems to be a complete answer to the ingenious suggestion put forward on behalf of the appellants.

(page 59)

[109] The principle against dismemberment of an undertaking according to specific activities or job functions performed within the undertaking was further developed in the *Winner* case, *supra*. In that case, the Privy Council articulated the notion that the constitutional characterization attaches to the whole of the undertaking. Their Lordships wrote:

Their Lordships however cannot see any evidence of such a dual enterprise. The same buses carried both types of passengers along the same routes; the journeys may

précités). Ce que prétend l'intimée c'est que CHUM peut et devrait être divisée aux fins constitutionnelles.

[108] Il est bien établi que, lorsqu'il faut déterminer si une activité contestée constitue une partie dissociable d'une entreprise fédérale principale, il ne faut pas mettre l'accent sur les «activités des divisions» pour déterminer de quelles parties on peut dépouiller l'entreprise sans affecter l'ensemble de ses activités. Il faut plutôt faire porter l'examen sur la nature ou le caractère de l'entreprise qui est exploitée. Le principe qui sous-tend cette approche est celui de l'indivisibilité de l'entreprise. Il a été énoncé initialement dans le contexte d'affaires relatives à des entreprises qui exerçaient des activités interprovinciales ainsi qu'intraprovinciales. La première affaire où il a été question de ce principe est l'affaire *Corporation of the City of Toronto v. Bell Telephone Company of Canada*, [1905] A.C. 52 (C.P.). Dans cette affaire, le Conseil privé a rejeté la prétention selon laquelle la Compagnie de Téléphone Bell exploitait deux entreprises distinctes, l'une étant le service téléphonique interurbain, l'autre, le service téléphonique local. Leurs Seigneuries ont conclu ce qui suit:

... L'entreprise autorisée en vertu de la *Loi* de 1880 était une entreprise unique bien qu'à certains égards on peut considérer que les activités sont exercées par certaines succursales ou directions. L'entreprise de la Compagnie de Téléphone Bell n'était pas plus un ensemble d'entreprises distinctes et autonomes que l'entreprise d'une compagnie télégraphique qui a une ligne télégraphique et des entreprises locales ou que l'entreprise de la compagnie de chemins de fer qui peut avoir un trafic suburbain important et des milles de voies ferrées menant à des endroits éloignés. L'affaire spéciale contient une description des activités de la compagnie qui semble très bien répondre aux prétentions ingénieuses faites au nom des appelantes.

(page 59; traduction)

[109] Le principe selon lequel on ne doit pas démembrer une entreprise en fonction des activités ou des tâches précises exécutées au sein de l'entreprise a été repris dans *Winner*, précité. Dans cette affaire, le Conseil privé a formulé la notion selon laquelle la qualification constitutionnelle s'attache à l'entreprise vue dans son ensemble. Leurs Seigneuries ont écrit:

Leurs Seigneuries, toutefois, ne peuvent voir aucune preuve de l'existence de deux entreprises. Les mêmes autobus transportaient les deux types de passagers

have been different, in that one was partly outside the Province and the other wholly within, but it was the same undertaking which was engaged in both activities.

The Supreme Court however approached the question from a different angle. To them a distinction should be drawn between what was an essential and what was an incidental portion of the enterprise. In their view the portion which could be shed without putting an end to it did not constitute an essential part of the undertaking and therefore could be dealt with by the Province, leaving only the essential part for the Dominion's jurisdiction.

Their Lordships are of opinion that this method of approach results from a misapprehension of the true construction of s. 92 (10) (a) of the *B.N.A. Act*. The question is not what portions of the undertaking can be stripped from it without interfering with the activity altogether: it is rather what is the undertaking which is in fact being carried on. Is there one undertaking, and as part of that one undertaking does the respondent carry passengers between two points both within the Province, or are there two?

...

No doubt the taking up and setting down of passengers journeying wholly within the Province could be severed from the rest of Mr. Winner's undertaking but so to treat the question is not to ask is there an undertaking and does it form a connection with other countries or other Provinces but can you emasculate the actual undertaking and yet leave it the same undertaking or so divide it that part of it can be regarded as interprovincial and the other part as provincial.

The undertaking in question is in fact one and indivisible. It is true that it might have been carried on differently and might have been limited to activities within or without the Province, but it is not, and their Lordships do not agree that the fact that it might be carried on otherwise than it is makes it or any part of it any the less an interconnecting undertaking.

(pages 678-680; emphasis added)

[110] The notion that an enterprise must be viewed as the sum of its parts, i.e., its **incidental** as well as its **essential** components, was fully developed by the Federal Court of Appeal in *Wardair, supra*, where the union sought to include the employees of a tour operator (Intervac), which handled the sale of seats for

suivant les mêmes itinéraires; les trajets peuvent avoir été différents en ce sens que l'un d'eux se faisait en partie à l'extérieur de la province tandis que l'autre était complètement dans les limites de la province, mais c'était la même entreprise qui exerçait les deux activités.

La Cour suprême a toutefois examiné la question sous un autre angle. À ses yeux, il y a lieu de faire une distinction entre ce qui était une partie essentielle et ce qui était une partie accessoire de l'entreprise. À son avis, la partie dont l'on pourrait se départir sans mettre fin à l'entreprise ne constituait pas une partie essentielle de l'entreprise et pourrait, par conséquent, être du ressort provincial, de sorte que seulement la partie essentielle serait du ressort du Dominion.

Leurs Seigneuries sont d'avis que cette approche résulte d'une erreur d'interprétation du véritable sens de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi de l'A.N.B.* La question n'est pas de savoir de laquelle de ses parties on peut dépouiller l'entreprise sans entraver l'ensemble de ses activités; il s'agit au contraire de déterminer quelle est la nature de l'activité qui est en fait exercée. Y a-t-il une seule entreprise, et du fait qu'elle fait partie de cette entreprise, l'intimée transporte-t-elle des passagers entre deux points qui se trouvent tous deux dans les limites de la province, ou y a-t-il deux entreprises?

...

Assurément, la prise en charge et le dépôt des passagers voyageant uniquement dans les limites de la province pourraient être retranchés du reste de l'entreprise de M. Winner, mais la question n'est pas de savoir s'il existe une entreprise et si cette entreprise a des liens avec d'autres pays ou d'autres provinces, mais de savoir s'il est possible d'émasculer l'entreprise en tant que telle sans la changer ou de la diviser de manière qu'une partie de celle-ci soit considérée comme entreprise interprovinciale et l'autre comme une entreprise provinciale.

L'entreprise en question est en fait une seule entreprise indivisible. Il est vrai qu'elle aurait pu être exploitée différemment et qu'elle aurait pu s'en tenir au transport de passagers dans les limites de la province ou à l'extérieur de celle-ci, mais ce n'est pas le cas, et leurs Seigneuries ne sont pas d'accord que le fait qu'elle pouvait être exploitée autrement en totalité ou en partie cesse pour cela d'en faire une entreprise interprovinciale.

(pages 678-680; c'est nous qui soulignons; traduction)

[110] La notion selon laquelle une entreprise doit être considérée comme la somme de ses parties, c'est-à-dire de ses éléments **accessoires** comme de ses éléments **essentiels**, a été examinée en profondeur par la Cour d'appel fédérale dans *Wardair*, précité, où le syndicat voulait inclure les employés d'un voyageur (Intervac)



Wardair. The Court noted that if the sale of seats was done by Wardair employees as an integral part of the air carrier's business, they would be swept into the federal realm, as such an activity would ordinarily be reasonably incidental to the operation of the air carrier's business. However, since the activity was carried on by a separate undertaking, it became a local enterprise.

[111] In outlining the various types of problems that arise in the course of assessing the constitutional character of an enterprise, the Court observed that, generally speaking, where a particular activity that may be **reasonably incidental** to the operation of a federal undertaking, without being an **essential** component of such operation, is carried on by the operator of the federal undertaking as an integral part thereof, it is indeed a part of the operation of the federal undertaking:

... A particular activity may be reasonably incidental to the operation of a federal work, undertaking or business without being an essential component of such operation. For example, an interprovincial railway may have its own laundry facilities or its own arrangement for preparing food for passengers, or, alternatively, it may send its dirty linen to an outside laundry or buy prepared food. Generally speaking, where such an activity is carried on by the operator of the federal work, undertaking or business as an integral part thereof, it is indeed a part of the operation of the federal work, undertaking or business. Where, however, the operator of the federal work, undertaking or business carries on the operation thereof by paying ordinary local businessmen for performing such services or for supplying such commodities, the business of the person performing the service or preparing the commodities does not thereby automatically become transformed into a business subject to federal regulation. Compare the decision of the Supreme Court of Canada in the *Construction Montcalm* case (1979), 25 N.R. 1, that was delivered last December.

To sum up with reference to Classes (c) and (d), as I understand the law, where something is done as an integral part of the operation of a federal work, undertaking or business and that something is **reasonably incidental** to such operation, it may be regulated by Parliament as part of the regulation of that work, undertaking or business even though it is not **essential** to the operation of such a work, undertaking or business; but where such a thing is made the subject of a separate local business or businesses, it cannot be regulated by Parliament merely because, if it were done

qui s'occupaient de la vente de places pour Wardair. La Cour a fait remarquer que, si la vente de places était effectuée par les employés de Wardair à titre de partie intégrante de l'entreprise du transporteur aérien, les employés relèveraient de la compétence fédérale, car une telle activité serait normalement raisonnablement accessoire à l'exploitation de l'entreprise de la compagnie aérienne. Toutefois, étant donné que l'activité était exercée par une entreprise distincte, elle devenait une entreprise locale.

[111] En décrivant les divers types de problèmes qui surgissent au cours de l'évaluation de la nature constitutionnelle d'une entreprise, la Cour a fait observer qu'en règle générale, lorsqu'une activité particulière peut être **raisonnablement accessoire** à l'exploitation d'une entreprise fédérale, sans en être un élément **essentiel**, et qu'elle est exécutée à titre de partie intégrante de l'entreprise fédérale par l'exploitant de cette dernière, cette activité constitue effectivement une partie de l'exploitation de l'entreprise fédérale.

... Une activité déterminée peut être raisonnablement accessoire à l'exploitation d'une entreprise fédérale sans en constituer un élément essentiel. Par exemple, une compagnie de chemins de fer interprovinciale peut, soit avoir ses propres installations de blanchissage ou son propre service de restaurant pour ses passagers, soit envoyer son linge sale à une blanchisserie extérieure ou acheter des aliments cuisinés. D'une manière générale, lorsque cette activité est assurée par l'exploitant de l'entreprise fédérale au même titre qu'une partie intégrante de l'exploitation, elle fait alors partie de cette exploitation. Cependant, si l'exploitant de l'entreprise fédérale l'exploite en payant des commerçants ordinaires locaux pour qu'ils fournissent ces services ou ces produits, l'entreprise du fournisseur de ces services ou de ces produits ne se transforme pas pour autant en une entreprise soumise à la réglementation fédérale. Cf. l'arrêt *Construction Montcalm* (1979), 25 N.R. 1 rendu en décembre dernier par la Cour suprême du Canada.

Bref, en ce qui concerne les cas c) et d), et selon mon interprétation de la loi, lorsqu'une activité constitue une partie intégrante de l'exploitation d'une entreprise fédérale et est **raisonnablement accessoire** à cette exploitation, le Parlement peut la réglementer dans le cadre de la réglementation régissant cette entreprise même si elle n'est pas **essentielle** à l'exploitation de cette dernière; mais lorsqu'elle est assurée par une ou plusieurs entreprises locales distinctes, elle ne peut être réglementée par le Parlement du seul fait qu'elle aurait pu l'être si elle avait été assurée au même titre qu'une

as an integral part of operating a federal work, undertaking or business, it could, as such, be regulated by Parliament.

(pages 96-97; emphasis added)

[112] According to that reasoning, it follows that, even if employees are doing non-essential work as part and parcel of the main federal undertaking, they are included in the federal undertaking, and where that same work is performed by a subsidiary or unrelated undertaking it may well be provincial, unless the local operation is found to be operated together with the core federal undertaking as a single enterprise (see *Westcoast Energy*, *supra*).

[113] In looking at the normal or habitual activities of CHUM's broadcasting undertaking as a going concern, without regard for exceptional or casual factors, we must therefore consider all aspects of the business carried on as non-severable parts, i.e., the **essential** as well as the **reasonably incidental** components of CHUM's business.

## VII

### Analysis

#### A. Indivisibility of the Undertaking in the Broadcasting Context

[114] The Board has been called upon to apply the principle of indivisibility of the undertaking in the broadcasting industry in many instances. These cases arose in the context of arguments similar to the ones made here by the respondent. The assertion was that the broadcasting undertaking could be segmented into provincial components on the basis that certain activities, which were not *per se* essential to broadcasting, were being carried on as separate businesses, severable from the core broadcasting undertaking.

[115] When the non-essential activities were carried on by a separate company, the Board generally found the separate operation to be outside federal jurisdiction. For example, in *White Iron Film and Video Productions, a division of CFCN Productions Limited* (1991), 83 di 205; and 15 CLRBR (2d) 93 (CLRB no. 844) [*CFCN*

partie intégrante de l'exploitation d'une entreprise fédérale.

(pages 96-97; c'est nous qui soulignons)

[112] Selon ce raisonnement, il s'ensuit que, même si les employés accomplissent du travail non essentiel qui fait partie intégrante de l'entreprise principale fédérale, ils font partie de l'entreprise fédérale, et lorsque le même travail est effectué par une filiale ou une entreprise non reliée, ils peuvent fort bien faire partie d'une entreprise provinciale à moins que l'activité locale soit considérée comme étant exploitée en commun avec l'entreprise fédérale principale en qualité d'entreprise unique (voir *Westcoast Energy*, précité).

[113] En examinant les activités normales et habituelles de l'entreprise de radiodiffusion de CHUM en tant qu'entreprise active, sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels, nous devons donc examiner tous les aspects des activités de l'entreprise exercées en tant que parties non dissociables, c'est-à-dire les composantes **essentiels** ainsi que **raisonnablement accessoires** de l'entreprise de CHUM.

## VII

### Analyse

#### A. Indivisibilité de l'entreprise dans le contexte de la radiodiffusion

[114] Le Conseil a été appelé à appliquer le principe de l'indivisibilité de l'entreprise dans le secteur de la radiodiffusion à de nombreuses occasions. Cela s'est produit dans le contexte d'arguments analogues à ceux mis de l'avant par l'intimée en l'espèce, à savoir que l'entreprise de radiodiffusion pouvait être divisée en composantes provinciales du fait que certaines activités, qui n'étaient pas en soi essentielles à la radiodiffusion, étaient exercées en tant qu'entreprises distinctes, dissociables de l'entreprise principale de radiodiffusion.

[115] Lorsque les activités non essentielles étaient exercées par une entreprise distincte, le Conseil a conclu, en règle générale, que l'activité distincte n'était pas du ressort du fédéral. Par exemple, dans l'affaire *White Iron Film and Video Productions, une division de CFCN Productions Limited* (1991), 83 di 205; et 15

*Television*], CFCN-TV, a broadcaster, had created a separate business entity, White Iron Film and Video Productions (White Iron), to make film and video programs that were not intended for broadcast. The television station maintained its own production department separate from White Iron. The Board held that White Iron was provincial because the constitutional facts failed to show a sufficient degree of operational and functional integration between the two operations to support a finding that White Iron was a part of CFCN-TV's core federal undertaking. CFCN-TV did not depend in any way on White Iron's service and would not have been disadvantaged vis-à-vis its broadcasting capability if White Iron had ceased its operations.

[116] What distinguishes *CFCN Television, supra*, from the instant case is that, unlike CityInteractive, White Iron was a separate company whose production work was not primarily dedicated to the broadcast operations of the core undertaking. Moreover, unlike CityInteractive, White Iron provided no services to the television operation. The Board observed in that case:

Here, in our respectful opinion, the necessary degree of operational and functional integration is not present. Nothing flows from White Iron to CFCN-TV of an operational or functional nature. White Iron provides no services to CFCN-TV. Some productions of White Iron may be aired on television by CFCN-TV or by other television networks but this does not make White Iron federal. ...

(pages 214; and 101)

[117] On the other hand, in cases involving production operations where there was no distinguishable production undertaking, the Board found that these activities came under federal jurisdiction as integral and non-severable parts of the core broadcasting undertaking. This was the whole thrust of *Shamrock Television, supra*, where an allegedly segregated production division was found to be an integral part of a broadcasting undertaking, along with departments involved in the sale of air time and office administration. The Board held that these activities, secondary to the operation of a core broadcasting undertaking, were sufficiently integrated with the

CLRBR (2d) 93 (CCRT n° 844) [*CFCN Television*], CFCN-TV, un radiodiffuseur, avait créé une entité commerciale distincte, White Iron Film and Video Productions (White Iron), pour réaliser des films et des émissions vidéo qui ne devaient pas être diffusés. La station de télévision maintenait son propre service de production indépendamment de White Iron. Le Conseil a conclu que White Iron était une entreprise provinciale parce que les faits constitutionnels n'avaient pas permis de démontrer qu'il y avait un degré suffisant d'intégration opérationnelle et fonctionnelle entre les deux activités pour étayer la conclusion selon laquelle White Iron faisait partie de l'entreprise fédérale principale de CFCN-TV. Cette dernière ne dépendait d'aucune façon des services de White Iron et elle n'aurait pas été défavorisée sur le plan de la radiodiffusion si White Iron avait cessé ses activités.

[116] Ce qui distingue l'affaire *CFCN Television*, précitée, de l'espèce est le fait que, contrairement à CityInteractive, White Iron était une compagnie distincte dont le travail de production n'était pas affecté principalement aux activités de radiodiffusion de l'entreprise principale. En outre, contrairement à CityInteractive, White Iron ne fournissait aucun service à la station de télévision. Le Conseil a fait remarquer ce qui suit dans cette affaire:

En l'espèce, nous sommes d'avis que le degré nécessaire d'intégration opérationnelle et fonctionnelle n'est pas présent. Il n'existe aucun lien de nature opérationnelle ou fonctionnelle entre White Iron et CFCN-TV. White Iron ne fournit aucun service à CFCN-TV. Certaines productions de White Iron peuvent être télédiffusées par CFCN-TV ou d'autres réseaux de télévision, mais cela ne fait pas de White Iron une entreprise fédérale...

(pages 214; et 101)

[117] Par ailleurs, dans des affaires concernant des activités de production où il n'existait pas d'entreprise de production distincte, le Conseil a conclu que ces activités relevaient de la compétence fédérale à titre de parties intégrantes et indissociables de l'entreprise fédérale principale. Tel fut le fondement essentiel de la décision dans l'affaire *Shamrock Television*, précitée, où une division de production censément distincte a été considérée comme une partie intégrante d'une entreprise de radiodiffusion au même titre que les services s'occupant de la vente de temps d'antenne et de l'administration des bureaux. Le Conseil a statué que ces activités - secondaires à l'exploitation d'une



federal undertaking to become subject to the provisions of the *Code*. The Board looked at the activities in question (image creative services, sale of air time and office administration of a television station), considered the degree of functional and operational integration (no separate lease, common telephone system, similar employment terms, similar invoicing, etc.), and concluded that the illusion of a separate operation was not one of substance and that the reality was that this operation was a non-severable part of the broadcasting whole. With respect to the Image Creative Services department (ICS), which carried on production work for Shamrock, the Board observed that ICS was simply a label for a team of employees who did some particular work, and that, while Shamrock could live and operate without this group, it was clear that it was functionally dependent on it in the day-to-day task of creating material for television transmission and was dependent to a considerable degree upon the skills of individuals in the ICS group operating the specialized equipment assigned to ICS.

[118] Similarly, in *Télévision Saint-Maurice Inc.* (1990), 83 di 179; 15 CLRBR (2d) 81; and 91 CLLC 16,041 (CLRBR no. 841), the Board found that the sale of air time properly fell within federal jurisdiction as being carried on as a non-severable part of the employer's broadcasting operation. In *Télévision Saint-Maurice*, *supra*, the employer argued that the Board had no jurisdiction over its advertising sales service because the sale of advertising was a provincial matter. In rejecting that argument, the Board stated:

In *Canadian Broadcasting Corporation (Ciné le Matou Inc.)* (1987), 71 di 12 (CLRBR no. 646), the Board, applying the same rules, dismissed an application precisely because the undertaking in question was not integrated.

As was the case in *Shamrock*, the employer sells its own advertising through an integrated advertising sales service. This is sufficient to enable the Board to conclude that, in this case, there is a single, integrated and indivisible broadcasting undertaking. In other words, a federal undertaking.

(pages 182; 84; and 14,433)

entreprise fédérale principale - étaient suffisamment intégrées à celle-ci pour être assujetties aux dispositions du *Code*. Il a examiné les activités en question (des services de création, de vente de temps d'antenne et d'administration d'une station de télévision) en tenant compte du degré d'intégration fonctionnelle et opérationnelle (aucun bail distinct, un système téléphonique commun, des conditions d'emploi semblables, une facturation analogue, ainsi de suite) et a conclu que l'apparence d'une activité distincte n'était pas fondée et que la réalité était plutôt que cette activité constituait une partie indissociable de l'ensemble de l'entreprise de radiodiffusion. En ce qui concerne le service de création qui accomplissait le travail de production pour Shamrock, le Conseil a fait remarquer que c'était tout simplement une étiquette identifiant un groupe d'employés qui effectuait un travail particulier et que, même si Shamrock pouvait exister et fonctionner sans ce groupe, il était évident que l'entreprise avait fonctionnellement besoin du service pour la création quotidienne de matériel à télédiffuser et qu'elle misait dans une large mesure sur les compétences des membres du groupe qui maniaient le matériel spécialisé leur étant assigné.

[118] De façon analogue, dans l'affaire *Télévision Saint-Maurice Inc.* (1990), 83 di 179; 15 CLRBR (2d) 81; et 91 CLLC 16,041 (CCRT n° 841), le Conseil a conclu que la vente de temps d'antenne relevait à juste titre de la compétence fédérale étant donné que ce travail était effectué à titre de partie indissociable de l'entreprise de radiodiffusion de l'employeur. Dans cette affaire, l'employeur a soutenu que le Conseil n'avait pas compétence sur son service de vente de publicité parce que la vente de publicité était du ressort des provinces. En rejetant l'argument, le Conseil a énoncé ce qui suit:

Dans *Société Radio-Canada (Ciné le Matou Inc.)* (1987), 71 di 12 (CCRT n° 646), appliquant les mêmes règles le Conseil a rejeté une demande précisément parce qu'il ne s'agissait pas d'une entreprise intégrée.

Tout comme dans l'affaire *Shamrock*, *Télévision Saint-Maurice Inc.* effectue elle-même ses ventes de publicité par l'entremise d'un service intégré de vente de publicité. Cela suffit pour permettre au Conseil de conclure qu'il est en présence d'une même entreprise de radiodiffusion intégrée et indivisible, et donc fédérale.

(pages 182; 84; et 14,433)

[119] In their submissions, counsel for the respondent relied principally on *CFCN Television, supra*, and the judgment of the Supreme Court of Canada in *Paul L'Anglais, supra*. The *Paul L'Anglais* case, like the Board's decision in *CFCN Television, supra*, can be easily distinguished from the facts before the Board in this instance. In *Paul L'Anglais*, Télé-Métropole Inc., the core federal broadcaster, had set up two companies, Paul L'Anglais Inc. and JPL Productions Inc., to sell commercial air time and to produce commercials. These wholly-owned subsidiary companies had their own employees and had clients unrelated to the parent company. Thus, as was the case in *CFCN Television, supra*, in *Paul L'Anglais*, there were distinguishable undertakings performing secondary activities and these activities were not primarily dedicated to the operation of the core federal undertaking.

[120] As the Board noted in *Shamrock Television, supra*, the Supreme Court's ruling in *Paul L'Anglais* has limited bearing on the situation, such as the one before us, involving the carrying on of secondary activities by the broadcasting company in the pursuit of its broadcasting purposes:

The one question which Chouinard J. did not address is whether the production and sale of air time, although "not indispensable" to broadcasting are nonetheless reasonably incidental to broadcasting when carried on by the broadcasting company itself in pursuit of its broadcasting purposes.

(pages 178; and 216; emphasis added)

[121] Furthermore, in the Board's respectful opinion, *Paul L'Anglais, supra*, has limited bearing on the instant case as the constitutional status of the two subsidiaries of Télé-Métropole was considered by the Supreme Court on the basis of limited facts. The Supreme Court's assessment of the two subsidiaries' constitutional status in *Paul L'Anglais* occurred in the context of an application to overturn the granting of a motion for the issuance of a writ of evocation in the Quebec Superior Court. As it upheld the granting of the motion, the Supreme Court commented on the constitutional status of the three companies on the basis of the facts alleged in the affidavits in support of the original application, not on the basis of the facts as

[119] Dans le cadre de leur argumentation, les procureurs de l'intimée se sont appuyés principalement sur l'affaire *CFCN Television* et l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Paul L'Anglais*, précités. L'arrêt *Paul L'Anglais*, tout comme l'affaire *CFCN Television*, précités, se distinguent facilement de l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce. Dans l'arrêt *Paul L'Anglais*, Télé-Métropole Inc., l'entreprise fédérale principale, avait créé deux entreprises, Paul L'Anglais Inc. et JPL Productions Inc., pour vendre du temps d'antenne et produire des messages publicitaires. Ces deux filiales à part entière avaient leurs propres employés ainsi que des clients n'ayant aucun rapport avec la compagnie mère. Par conséquent, comme dans l'affaire *CFCN Television*, précitée, des entreprises distinctes exerçaient des activités secondaires et ces activités n'étaient pas affectées principalement à l'exploitation de l'entreprise fédérale principale.

[120] Comme le Conseil l'a fait observer dans l'affaire *Shamrock Television*, précitée, la conclusion de la Cour suprême dans l'arrêt *Paul L'Anglais* a peu de rapport avec la situation de l'espèce qui met en cause l'exercice d'activités secondaires par l'entreprise de radiodiffusion afin d'atteindre ses objectifs de radiodiffuseur:

La question dont le juge Chouinard n'a pas traité est celle de savoir si la production et la vente du temps d'antenne, bien que n'étant pas indispensables à la diffusion, étaient néanmoins raisonnablement accessoires à la diffusion lorsqu'elles étaient assurées par le diffuseur lui-même dans la poursuite de ses activités de diffuseur.

(pages 178; et 216; c'est nous qui soulignons)

[121] En outre, le Conseil estime respectueusement que l'arrêt *Paul L'Anglais*, précité, a une incidence limitée sur la présente affaire étant donné que la Cour suprême s'est prononcée sur le statut constitutionnel des deux filiales de Télé-Métropole en se fondant sur un exposé de faits limité. La qualification constitutionnelle des deux filiales à laquelle la Cour suprême a procédé dans l'arrêt *Paul L'Anglais* s'inscrivait dans le contexte d'une demande d'annulation d'un jugement accueillant une requête pour la délivrance d'un bref d'évocation en Cour supérieure du Québec. En confirmant le jugement accueillant la requête, la Cour suprême s'est prononcée sur le statut constitutionnel des trois compagnies en se fondant sur les faits allégués dans les affidavits produits

found by the Board, whose decision was being challenged. The facts alleged in the affidavits were confined to describing the subsidiaries' activities without regard to the manner in which they were operated and managed. The next stage would have been a hearing on the constitutional issue in Superior Court during which the sum of the evidence adduced before the Board (including evidence pertaining to the subsidiaries' functional and operational integration with Télé-Métropole's core federal undertaking) would have been examined. However, this never happened and the union eventually withdrew its applications before the Board.

[122] The present case can also be distinguished from the *Empress Hotel* case, *supra*, where the Privy Council held that the Empress Hotel in Victoria, British Columbia, although owned by the Canadian Pacific Railway Company, was constitutionally divisible from the company's federal railway undertaking. In so holding, the Court observed, in *obiter dicta*, that a hotel built by the railway to serve its passengers could form part of the company's interprovincial railway undertaking:

... It appears from the facts stated in the order of reference that the appellant has so interpreted its powers and that in the *Empress Hotel* it does carry on general hotel business. **It may be that, if the appellant chose to conduct a hotel solely or even principally for the benefit of travellers on its system, that hotel would be a part of its railway undertaking.** Their Lordships do not doubt that the provision of meals and rest for travellers on the appellant's system may be a part of its railway undertaking whether that provision is made in trains or at stations, and such provision might be made in a hotel. But the *Empress Hotel* differs markedly from such a hotel. Indeed, there is little, if anything, in the facts stated to distinguish it from an independently owned hotel in a similar position. No doubt the fact that there is a large and well-managed hotel at Victoria tends to increase the traffic on the appellant's system; it may be that the appellant's railway business and hotel business help each other, but that does not prevent them from being separate businesses or undertakings.

(page 144; emphasis added)

[123] This distinction is directly relevant to the factual situation in the present case and to the questions raised,

au soutien de la demande initiale plutôt que sur les faits dont le Conseil disposait pour rendre la décision contestée. Les faits allégués dans les affidavits étaient limités à la description des activités des filiales sans égard à la façon dont celles-ci étaient exploitées et administrées. L'étape suivante aurait été une audience en Cour supérieure pour débattre de la question constitutionnelle, où l'ensemble de la preuve produite devant le Conseil (y compris la preuve concernant l'intégration fonctionnelle et opérationnelle des filiales à l'entreprise fédérale principale de Télé-Métropole) aurait été examinée. Toutefois, cela ne s'est jamais produit, et le syndicat a éventuellement retiré les demandes dont il avait saisi le Conseil.

[122] La présente affaire se distingue également de la situation décrite dans l'arrêt *Empress Hotel*, précité, où le Conseil privé a statué que l'hôtel Empress à Victoria (Colombie-Britannique), quoiqu'il appartenait à Canadien Pacifique Limitée, était constitutionnellement dissociable de l'entreprise fédérale de chemins de fer. En arrivant à cette conclusion, la Cour a fait observer, dans une remarque incidente, qu'un hôtel construit par la compagnie de chemins de fer pour desservir ses passagers pourrait faire partie de l'entreprise de chemins de fer interprovinciale de la compagnie:

... Il appert des faits relatés dans l'ordre de renvoi que c'est ainsi que l'appellant a interprété ses pouvoirs et qu'il exploite effectivement à l'hôtel Empress une entreprise générale d'hôtellerie. **Il pourrait s'avérer, si l'appellant décidait d'exploiter un hôtel seulement ou principalement au bénéfice des passagers de son chemin de fer, que pareil hôtel fasse partie de son entreprise ferroviaire.** Il ne fait pas de doute pour leurs Seigneuries que le fait de fournir le gîte et les repas au public voyageant sur le réseau de l'appellant peut être considéré comme faisant partie de son entreprise ferroviaire, que ce service soit offert à bord des trains ou dans des gares et même dans un hôtel, mais l'hôtel Empress est loin d'en être un de ce type. Les faits relatés ne montrent peu ou rien qui permette de distinguer cet hôtel d'un autre qui serait dans la même situation et qui appartiendrait à un particulier. Il n'y a pas de doute que le fait qu'il y ait un grand hôtel bien géré à Victoria contribue à accroître le trafic ferroviaire de l'appellant; il se peut très bien que l'entreprise ferroviaire et l'entreprise hôtelière de l'appellant s'aident l'une l'autre, mais cela ne les empêche pas d'être des entreprises ou des exploitations distinctes.

(page 144; c'est nous qui soulignons; traduction)

[123] Cette distinction est pleinement applicable à la situation factuelle de l'espèce et aux questions



that is, the employees of a department primarily engaged in the production and marketing of Web sites as a component of a broadcasting enterprise. The instant case comes very close to the type of situation suggested by the Privy Council, since, in the Board's view, the evidence shows that CityInteractive's operation is dedicated exclusively to CHUM's television broadcasting operation.

[124] In this regard, the Board's analysis in *Shamrock Television, supra*, of the distinction between the *Empress Hotel* case and the three disputed Shamrock divisions fully relates to the instant case:

The employees at the Empress Hotel were employees of Canadian Pacific, a federal undertaking at least in respect of its railway. The employees in the ICS, the sales department and the office administration are employees of Shamrock Television System Inc., which is within federal jurisdiction, at least insofar as its television broadcasting business is concerned. However, the facts suggest that this is approximately where the similarity between the two cases ends.

The Empress Hotel's activities were such as to make it much more than simply part of the railway undertaking. It was in fact indistinguishable from any hotel owned by any other interest and which was clearly within provincial jurisdiction. The three disputed divisions of Shamrock are in fact nothing more than portions of the single broadcasting enterprise.

The instant case comes very close to the kind of situation cited by the Federal Court of Appeal in *Wardair*. In effect, where an airline has another undertaking sell tickets for it, that undertaking does not necessarily come under federal labour relations jurisdiction. But where the airline employs people directly to sell tickets, "as an integral part" of the airline undertaking, that group does come under federal labour relations jurisdiction.

Jurisdiction flows, not from the actual work performed by an employee, but rather from the work of the undertaking within which those employees function. This principle was clearly established by the Supreme Court in the *Stevedoring Reference*, [1955] S.C.R. 529, where it was determined that office employees of stevedoring companies, although strictly speaking not involved in loading and unloading ships, should

soulevées, qui mettent en cause le statut des employés d'un service principalement voué à la production et à la commercialisation de sites Web à titre de composante d'une entreprise de radiodiffusion. La présente affaire ressemble énormément au genre de situation mentionné par le Conseil privé, étant donné que, selon le Conseil, les éléments de la preuve montrent que les activités de CityInteractive sont affectées exclusivement à l'exploitation de l'entreprise de radiodiffusion de CHUM Television.

[124] À cet égard, l'analyse qu'a fait le Conseil dans l'affaire *Shamrock Television*, précitée, de la distinction entre l'arrêt *Empress Hotel* et les trois divisions de Shamrock qui étaient en litige, est des plus pertinentes en l'espèce:

Les employés de l'hôtel Empress étaient des employés du Canadien Pacifique, une entreprise fédérale du moins pour les fins de son chemin de fer. Les employés du service de création, du service des ventes de même que de l'administration sont des employés de Shamrock Television System Inc., qui est une entreprise de compétence fédérale, du moins pour son activité de télédiffusion. Toutefois, comme l'indiquent les faits, c'est à peu près là que la similitude entre les deux affaires s'arrête.

Les activités de l'hôtel Empress étaient plus qu'une simple partie d'une entreprise ferroviaire. En fait, il ne se distinguait pas de n'importe quel autre hôtel détenu par qui que ce soit et qui évidemment relevait de la compétence provinciale. Les trois services de Shamrock qui sont en litige ne sont en fait rien d'autre que des portions d'une entreprise unique de diffusion.

La présente affaire se rapproche beaucoup de la situation décrite par la Cour d'appel fédérale dans *Wardair*. En fait, lorsqu'une société aérienne confie à une autre entreprise la vente de ses billets, cette entreprise ne devient pas nécessairement assujettie à la législation fédérale en matière de relations du travail. Mais, lorsque cette société aérienne emploie directement des personnes pour vendre ses billets «comme partie intégrante» de son entreprise de transport aérien, alors effectivement, ce groupe devient assujéti à la législation fédérale en matière de relations du travail.

La question juridictionnelle n'est pas déterminée à partir du travail que fait effectivement un employé, mais plutôt à partir du travail de l'entreprise au sein de laquelle cet employé exerce ses fonctions. Ce principe a clairement été énoncé par la Cour suprême dans le renvoi *Stevedoring Reference*, [1955] R.C.S. 529, où l'on a jugé que les employés de bureau des compagnies de débardage, bien que n'étant pas, strictement parlant,

nevertheless be treated as necessarily and integrally related to the federal regulation of shipping.

The Board concludes, on the basis of the facts and the law, that these three divisions or departments of Shamrock at Yorkton - Image Creative Services, sales department and office administration - are within federal labour relations jurisdiction.

(pages 183-184; and 221-222; emphasis added)

[125] That distinction was reiterated in *Westcoast Energy*, *supra*, where the Supreme Court of Canada determined that even a separate corporate entity performing secondary functions for a core federal undertaking would be subsumed into the federal sphere if it were found to be operated in common with the federal undertaking as a single federal enterprise.

[126] In that case, some of the pipeline facilities and processing plants that were found to be operated in common with Westcoast's main transmission pipeline as a single federal undertaking, were owned by wholly-owned subsidiaries of Westcoast. The Court held that these gathering pipelines and processing facilities were an integral part of Westcoast's mainline pipeline because they were under common control, direction, and management, and were conducted in a co-ordinated and functionally integrated manner. In so holding, the Court noted the importance of primary dedication of the secondary business to the operation of the core federal undertaking as an indication of the type of functional integration that is necessary for finding a single federal enterprise:

The fact that one aspect of a business is dedicated exclusively or even primarily to the operation of the core interprovincial undertaking is an indication of the type of functional integration that is necessary for a single undertaking to exist. ...

(*Westcoast Energy*, *supra*, page 362; emphasis added)

[127] As the Board did in *Shamrock Television*, *supra*, the Supreme Court in *Westcoast Energy*, *supra*, distinguished the *Empress Hotel* case on that basis:

affectés au chargement et au déchargement de navires, devaient néanmoins être considérés comme effectuant une fonction nécessaire faisant partie intégrante de la compétence fédérale en matière de navigation.

En conclusion, vu la preuve et le droit, le Conseil déclare que les trois divisions ou services de Shamrock à Yorkton, soit les services de création, des ventes et de l'administration, relèvent de la compétence fédérale en matière de relations du travail.

(pages 183-184; et 221-222; c'est nous qui soulignons)

[125] Cette distinction a été réitérée dans l'arrêt *Westcoast Energy*, précité, où la Cour suprême du Canada a déterminé que même une personne morale distincte exerçant des activités secondaires au profit d'une entreprise principale fédérale passerait dans le champ fédéral si l'on concluait qu'elle était exploitée en commun avec l'entreprise fédérale à titre d'entreprise fédérale unique.

[126] Dans cette affaire, certains éléments des gazoducs et des usines de traitement, dont il a été statué qu'ils étaient exploités en commun avec la canalisation de transport principale de Westcoast à titre d'entreprise fédérale unique, appartenaient à des filiales à part entière de Westcoast. La Cour a conclu que ces canalisations de collecte et usines de traitement constituaient une partie intégrante du gazoduc principal de Westcoast parce qu'elles étaient assujetties à un contrôle, une direction et une gestion en commun, et qu'elles étaient exploitées de façon coordonnée et fonctionnellement intégrée. La Cour a fait remarquer que le fait qu'une entreprise secondaire était ou non affectée principalement à l'exploitation de l'entreprise principale fédérale était un indice important du type d'intégration fonctionnelle nécessaire pour conclure à l'existence d'une entreprise fédérale unique:

Le fait que l'un des aspects des activités soit affecté exclusivement ou même principalement à l'exploitation de l'entreprise interprovinciale principale est un indice du type d'intégration fonctionnelle nécessaire à l'existence d'une entreprise unique...

(*Westcoast Energy*, précité, page 362; c'est nous qui soulignons)

[127] À l'instar du Conseil dans l'affaire *Shamrock Television*, précitée, la Cour suprême, dans l'arrêt *Westcoast Energy*, précité, a établi une distinction avec l'arrêt *Empress Hotel* pour ce motif:

... the finding that the hotel was a separate undertaking was based on the fact that it was not dedicated primarily to the railway undertaking. It was no different from any other hotel.

(page 366; see also to the same effect, *Dome Petroleum Ltd. v. National Energy Board* (1987), 73 N.R. 135 (F.C.A.), at pages 139-140)

... la conclusion que l'hôtel constituait une entreprise distincte était fondée sur le fait qu'il n'était pas affecté principalement à l'entreprise ferroviaire. Il n'était pas différent de tous les autres hôtels.

(page 366; voir également à cet égard *Dome Petroleum Ltd. v. National Energy Board* (1987), 73 N.R. 135 (C.A.F.), pages 139-140)

## B. Application of these Principles to the Constitutional Facts

[128] It is against that background that we must consider the issue before us, namely, whether CityInteractive is a non-severable part of CHUM's federal broadcasting undertaking.

[129] The Board heard a great deal of testimony designed to show that CityInteractive was a distinct entity that stood or fell quite separately from the activities and the fortunes of CHUM's television operation. The respondent's counsel put their best case forward in attempting to demonstrate that CityInteractive was a distinct and self-sufficient operation that carried on activities completely unrelated to and independent from broadcasting. However, as the hearing delved further into the nature of the work carried on by CityInteractive and its relationship to the television operation, this theory became increasingly less persuasive.

[130] In support of its contention that CityInteractive is a stand-alone operation, separate and distinct from the television operation, the respondent adduced evidence to show that, operationally, CHUM treats all of its departments, divisions and branches as separate businesses, each having its own manager, budget and staff. However, once all the evidence was in, it became clear to the Board that this was more apparent than real. In practice, the lines between the various segments of CHUM's overall business are not so clearly drawn. For example, although CHUM does treat each of the television stations housed in the ChumCity building as separate businesses to monitor their relative profitability and performance as well as to comply with CRTC licensing requirements, in practice, they are managed in common and are under common control and direction. The television stations are all headed by the same individual, Mr. Moses Znaimer, and they are all under the responsibility of Messrs. Switzer, Rubinstein and Ron Waters. The situation is no different for CityInteractive. The department has its

## B. Application de ces principes aux faits constitutionnels

[128] C'est sur cette toile de fond que nous devons examiner la question en litige, à savoir si CityInteractive constitue une partie indissociable de l'entreprise de radiodiffusion de CHUM.

[129] Le Conseil a entendu nombre de témoignages visant à démontrer que CityInteractive était une entité distincte dont le sort était totalement dissocié du reste des activités de CHUM Television. Les procureurs de l'intimée ont présenté un dossier très étayé pour démontrer que CityInteractive était une entreprise distincte et autonome qui exerçait des activités n'ayant absolument aucun rapport avec la radiodiffusion et complètement indépendantes de ce secteur. Toutefois, à mesure que nous approfondissions la nature des activités de CityInteractive et sa relation avec le secteur de la télédiffusion, cette théorie est devenue de moins en moins convaincante.

[130] À l'appui de son assertion selon laquelle CityInteractive constitue une entreprise autonome distincte des activités de télédiffusion, l'intimée a présenté des éléments de preuve en vue de démontrer que, du point de vue opérationnel, CHUM traite l'ensemble de ses services, divisions et départements comme des entreprises distinctes, chacune ayant son propre gestionnaire, son propre budget et son propre personnel. Cependant, après que tous les éléments de preuve eurent été présentés, il est devenu évident au Conseil que c'était davantage une simple apparence qu'un fait réel. Dans la pratique, la démarcation entre les divers segments de l'ensemble de l'entreprise de CHUM n'est pas aussi clairement établie. Par exemple, même si CHUM traite chacune des stations de télévision logées dans l'immeuble de ChumCity comme une entreprise distincte pour surveiller leur rentabilité et leur rendement relatifs ainsi que pour se conformer aux exigences du CRTC en matière de licences, dans la pratique ces stations sont soumises à une administration, à un contrôle et à une direction



own general manager, Mr. Raphaelson, who reports to Mr. Znaimer and the other television executives mentioned above. The same holds true for the CityStore, with the exception that Messrs. Znaimer and Switzer are not directly involved.

[131] The television stations and CityInteractive are also administratively and operationally integrated in a functional or business sense. They share common resources and equipment and use similar support services. They all consult the same Legal Affairs and Business department, Labour Relations department, Engineering department, IT department and Design department. Similarly, they all share the same accounting and payroll system and services, and use the same requisition forms, shipping and receiving forms, statement of earnings and deduction sheets, bulletin boards, telephone system, receptionist and switchboard, E-mail system, and system for access and security.

[132] As revenue-generating operations of CHUM housed in the ChumCity building and carrying on activities directly connected to the television operation, administratively, CityInteractive and the CityStore are governed by the same rules and administrative practices as any of the television stations housed in that building. CityInteractive, whether viewed as a separate business unit or as an administrative division, is as operationally integrated to CHUM's television operation as any other CHUM division or business unit that is housed in the ChumCity building. The logos of all CHUM Television brands appear on every document used by CityInteractive, including business cards and note pads.

[133] The evidence is clear that CHUM's business is divided into television and radio operations and that everything that CHUM does comes under either one of

communs. Les stations de télévision sont toutes dirigées par la même personne, M. Moses Znaimer, et elles relèvent toutes de MM. Switzer, Rubinstein et Ron Waters. La situation n'est pas différente en ce qui a trait à CityInteractive. Le service a son propre directeur général, M. Raphaelson, qui relève de M. Znaimer et des autres dirigeants mentionnés plus haut. Il en va de même pour le magasin CityStore, sous réserve du fait que dans ce cas, MM. Znaimer et Switzer ne sont pas directement concernés.

[131] Les stations de télévision et CityInteractive sont également intégrées sur les plans administratif et opérationnel dans un sens fonctionnel et commercial. Elles partagent les mêmes ressources et le même équipement et elles font appel à des services de soutien analogues. Elles consultent toutes le mêmes service des affaires juridiques et commerciales, service des relations de travail, service technique, service de la TI et service de la conception. Semblablement, elles partagent toutes les mêmes systèmes et services de la comptabilité et de la paie, et utilisent les mêmes bordereaux pour les commandes, l'expédition et la réception de marchandises, les mêmes feuillets pour les états financiers et les retenues, les mêmes tableaux d'affichage, le même système téléphonique, la même réceptionniste et le même standard, ainsi que le même système de courrier électronique et le même système d'accès et de sécurité.

[132] En tant qu'activités commerciales de CHUM logées dans l'immeuble de ChumCity et exerçant des activités directement liées à l'activité de télédiffusion, CityInteractive et le magasin CityStore sont, administrativement parlant, soumis aux mêmes règles et pratiques administratives que les autres stations de télévision logées dans l'immeuble. Que CityInteractive soit perçue comme une unité commerciale distincte ou une division administrative, elle est aussi intégrée sur le plan opérationnel à CHUM Television que toute autre division ou unité commerciale de CHUM logée dans l'immeuble de ChumCity. Les logos de toutes les marques de CHUM Television figurent sur tous les documents utilisés par CityInteractive, y compris les cartes de visite et les bloc-notes.

[133] La preuve démontre clairement que l'entreprise de CHUM est structurée en secteurs de télévision et de radio et que tout ce que CHUM fait ressortit à l'une ou

these two main divisions. The alleged self-containment and uniqueness of CityInteractive versus the television operation cannot be reconciled with the reality of the situation, which Mr. Switzer could not have described more explicitly when he said: "There is only radio and television inside our company, so when we have a new project we have to decide does it go under radio master umbrella or television master umbrella. We are too small yet to have a true third umbrella of other things" (page 1373 of transcripts). Mr. Switzer confirmed that CityInteractive did not escape the organization's practice of classifying everything it does under either one of its main divisions: television or radio.

[134] CityInteractive is grouped by CHUM under its television umbrella, like any other department or division that is physically located at the ChumCity building. When cross-examined about the status of CityInteractive, Mr. Switzer compared it to the CityStore which, by the respondent's own admission, comes under CHUM Television's umbrella and whose staff is covered by the CHUM Television collective agreement. He observed: "... [the CityStore] falls under CHUM Television. Obviously selling cookbooks and T-shirts isn't the television business, but we group it inside the family of businesses that are CHUM Television in the same way we at this point decided to group the interactive business" (page 1370 of transcripts). Mr. Switzer was also very clear on his understanding of CityInteractive's status: "[t]his began as an experiment of a new unit ... it is and remains a small and not significant part of our overall television machine" (page 1340 of transcripts).

[135] In this regard, the fact that, on the respondent's organizational charts, CityInteractive appears under the umbrella of CHUM City Productions, which is in turn found under a division entitled "Unregulated Entities," bears little significance to the issue of CityInteractive's status as an integral part of CHUM's television operation. In cross-examination, Mr. Lewis admitted that these charts, which he had prepared for the purposes of this case, reflected more his view of CHUM's business as structured along CRTC licensing requirement lines, than true operational divisions.

l'autre de ces deux divisions principales. La prétendue autonomie et unicité de CityInteractive par rapport aux activités de la télévision est incompatible avec la réalité de la situation que M. Switzer n'aurait pu décrire de façon plus explicite quand il a dit: «L'entreprise n'a qu'une division radio et une division télévision. C'est pourquoi, lorsque nous avons un nouveau projet, nous devons décider s'il relèvera du grand secteur de la radio ou de celui de la télévision. Nous sommes encore trop petits pour regrouper d'autres activités dans un véritable troisième secteur.» (page 1373 de la transcription; traduction). M. Switzer a confirmé que CityInteractive n'échappait pas à la pratique de l'organisation de catégoriser tout ce qu'elle fait en fonction de ses divisions principales: la télévision ou la radio.

[134] CityInteractive relève du secteur de la télévision de CHUM au même titre que les autres services ou divisions abrités dans l'immeuble de ChumCity. Lorsqu'il a été contre-interrogé au sujet du statut de CityInteractive, M. Switzer l'a comparé au magasin CityStore, lequel, de l'aveu même de l'intimée, relève de CHUM Television et est visé par la convention collective de CHUM Television. Il a fait observer que «... [le magasin CityStore] relève de CHUM Television. Il est évident que la vente de livres de recettes et de tee-shirts n'a rien à voir avec la télévision, mais nous incluons cette activité dans la famille des entreprises de CHUM Television de la même façon que nous avons décidé à ce moment-ci d'y inclure l'entreprise interactive» (page 1370 de la transcription; traduction). M. Switzer a aussi été très clair sur sa perception du statut de CityInteractive: «au départ, il s'agissait d'une nouvelle unité créée à titre expérimental... C'est et cela demeure un élément négligeable de l'ensemble de notre grosse machine de télédiffusion» (page 1340 de la transcription; traduction).

[135] À cet égard, le fait que, dans les organigrammes de l'intimée, CityInteractive figure sous la bannière de CHUM City Productions, laquelle relève pour sa part d'une division dénommée «Entités non réglementées», a peu d'incidence sur le statut juridique de CityInteractive à titre de partie intégrante de l'exploitation de CHUM Television. Au cours du contre-interrogatoire, M. Lewis a admis que ces organigrammes, qu'il avait préparés pour les fins des présentes, reflétaient davantage sa vision de l'entreprise de CHUM telle que structurée selon les exigences du

Indeed, the CityStore, whose retail business generates for CHUM annual revenues of half a million dollars, does not appear on the respondent's organizational charts and the same charts make no reference either to CHUM Television's Engineering department, IT department, or Design department. Administrative services, such as accounting and payroll, are also absent from the charts, thus leaving the distinct impression that the structure they illustrate is more illusory than real.

[136] In the Board's view, the employees in the CityInteractive department are clearly CHUM employees working within its Television Division as much as are the individuals whose status is not in dispute and who have been included in the scope of the collective agreement by the certification order or with the respondent's consent. This is evidenced not only by the facts as they relate to the traditional criteria for determining the employer's identity, but also by the very terms of CityInteractive's staff employment contracts. For example, Mr. Shankar's employment contract was entered into with "CityInteractive, a division of CHUM Limited," which leaves no doubt as to CHUM's identity as the employer.

[137] As in *Shamrock Television, supra*, none of the factors that governed the decision in *Paul L'Anglais* and *CFCN Television, supra*, are present in this case. The functions that are at issue here, that is, production and design of Web sites, distribution of CD-ROMs, E-commerce activities and interactive services, are all performed by CHUM employees. CityInteractive employees are not slotted into narrowly defined jobs and they often perform a number of different tasks that service, or are supportive of, more than one television station. They are administratively and functionally integrated with the other employees of the television operation. In some instances, the work at issue, such as the updating of Web sites, is performed by employees who work in other CHUM departments. In other instances, it is television station work that is performed by CityInteractive people, as in the case of on-line chat. In such cases, CHUM depends upon the technical skills of CityInteractive's staff in the digital domain for the interactive elements incorporated into the television shows. Conversely, CityInteractive also depends on the

CRTC en matière de licences, que selon de véritables divisions administratives. En effet, le CityStore, dont les ventes au détail génèrent pour CHUM des revenus annuels de l'ordre d'un demi-million de dollars, ne figure pas dans les organigrammes de l'intimée, et les mêmes organigrammes ne mentionnent pas non plus le service technique, le service de la TI ou le service de conception de CHUM Television. Les services administratifs, tels que les services de la comptabilité et de la paie, sont aussi absents des organigrammes, ce qui donne la nette impression que la structure qu'ils illustrent est plus fictive que réelle.

[136] De l'avis du Conseil, les employés du service de CityInteractive sont clairement des employés de CHUM travaillant dans sa division de télévision, au même titre que les employés dont le statut n'est pas en litige et qui sont visés par la convention collective aux termes de l'ordonnance d'accréditation ou avec le consentement de l'intimée. En attestant non seulement les faits se rapportant aux critères traditionnels pour déterminer l'identité de l'employeur, mais également les conditions mêmes des contrats d'emploi de CityInteractive. Par exemple, le contrat d'emploi de M. Shankar stipule qu'il a été conclu avec «CityInteractive, une division de CHUM Limited», ce qui ne laisse aucun doute quant à l'identité de CHUM comme employeur.

[137] De même que dans l'affaire *Shamrock Television*, précitée, aucun des facteurs pris en compte dans l'arrêt *Paul L'Anglais* et l'affaire *CFCN Television*, précitées, ne sont présents en l'espèce. Les fonctions en litige en l'espèce, soit la production et la conception de sites Web, la distribution de CD-ROM, le commerce électronique et les services interactifs, sont toutes exécutées par des employés de CHUM. Les employés de CityInteractive ne sont pas affectés à des tâches étroitement définies et il leur arrive souvent d'exécuter diverses tâches pour plus d'une station de télévision. Des points de vue administratif et fonctionnel, ils sont intégrés aux autres employés du secteur de la télévision. Dans certains cas, les tâches en litige, telles que l'actualisation des sites Web, sont accomplies par des employés qui travaillent dans d'autres services de CHUM. Dans d'autres cas, le personnel de CityInteractive exécute du travail des stations de télévision, les séances de causerie en ligne en étant un exemple. CHUM fait appel aux compétences techniques du personnel de CityInteractive dans le



skills and technical support of employees of various CHUM departments, such as the IT department and the Engineering department, in the performance of several functions.

[138] As in *Shamrock Television, supra*, CityInteractive is simply a label for a team of employees who do some particular work, but who must rely on others to produce or update the product and who in turn are relied upon by the clearly federal operations of CHUM for services and support. The CityInteractive team is fully integrated to the overall CHUM organization and more particularly, to its television operation as is, for example, the unit of IT people who provide informatics support and services to CHUM's television operation in the ChumCity building. Functional integration is perhaps best evidenced by the fact that CityInteractive participates on a regular and continuous basis in two television shows, *Go With the Flow* and *Electric Circus*, as an integral part of these shows.

[139] CityInteractive and the television stations are also physically and operationally interconnected. They share a common Internet connection and DNS, and submitters connect the television stations to CityInteractive on a permanent basis for the purposes of updating the Web sites. Physical connections are also made to allow CityInteractive to provide its interactive services to the television operation. Live feeds are provided to CityInteractive by the Engineering department in the case of video-only webcasts and, in the case of on-line chat, CityInteractive's electronic signal is patched into the production switcher of the television operation's production control room so that it can be incorporated in the broadcast. CityInteractive is also physically integrated to the television operation in an operational and practical sense through its inclusion in the ChumCity building LAN and telephone system. In this context, therefore, the fact that CityInteractive is assigned space on a top floor of the building away from the bulk of the bargaining unit, and has a separate computer system to carry on its Internet related work, are not matters of significance. What is significant, is

domaine numérique pour les éléments interactifs incorporés dans les émissions de télévision. Inversement, CityInteractive fait également appel aux compétences et au soutien technique des employés de divers services de CHUM, tels que le service de la TI et le service technique, pour l'exécution de plusieurs tâches.

[138] Comme dans l'affaire *Shamrock Television*, précitée, CityInteractive n'est qu'une simple étiquette désignant un groupe d'employés affectés à une tâche particulière, mais qui doivent faire appel à d'autres ressources pour produire ou actualiser leur produit et sur qui compte l'entreprise manifestement fédérale de CHUM pour dispenser des services ou obtenir du soutien. L'équipe de CityInteractive est pleinement intégrée à l'organisation globale de CHUM et, plus particulièrement, au secteur de télévision de cette dernière au même titre, par exemple, que le service de la TI qui fournit le soutien et les services informatiques au secteur de télédiffusion de CHUM dans l'immeuble de ChumCity. Ce qui atteste peut-être le mieux de cette intégration fonctionnelle est le fait que CityInteractive participe de façon régulière et continue à deux émissions de télévision, *Go With the Flow* et *Electric Circus*, à titre de partie intégrante de ces émissions.

[139] CityInteractive et les stations de télévision sont également interreliées physiquement et fonctionnellement. Elles partagent la même connexion Internet et le même serveur DNS, et des dispositifs d'entrée de données connectent les stations de télévision à CityInteractive en permanence pour pouvoir actualiser les sites Web. Des connexions physiques sont également établies pour que CityInteractive puisse offrir ses services interactifs à la télévision. L'alimentation en direct de CityInteractive est assurée par le service technique dans le cas de la netdiffusion en vidéo seulement; dans le cas des séances de causerie en ligne, le signal électronique de CityInteractive est raccordé au commutateur de production à la régie de contrôle du secteur de la télévision pour qu'il puisse être incorporé à l'émission. CityInteractive est également intégrée physiquement au secteur de la télévision des points de vue opérationnel et pratique du fait qu'elle est reliée au système téléphonique et au LAN de l'immeuble de ChumCity. Dans ces conditions, il importe peu que CityInteractive ait ses locaux à un étage supérieur, en marge de l'ensemble de l'unité de négociation et qu'elle dispose

that every segment of CHUM Television housed in the ChumCity building, including CityInteractive, is physically, functionally and operationally integrated.

[140] CityInteractive's integration to CHUM's broadcasting undertaking is also evidenced by the absence of any billing by CHUM for what would normally be significant operational expenses, such as rent and use of valuable intellectual property. CityInteractive is neither charged for the right to use CHUM's popular television brands and logos, nor limited in any way in the use it makes of them. Yet, CHUM has set up a department, CHUM City International, precisely for the purpose of exploiting these assets and has given Business and Legal Affairs, the responsibility for ensuring their protection.

[141] Another striking feature indicating that CityInteractive's work is done for CHUM, by employees of CHUM, as part and parcel of its core television operation, is that none of CityInteractive's work for CHUM's core television operation is accounted for as revenue in CityInteractive's statement of earnings. The statement of earnings lists a number of expenses incurred by CityInteractive for operating the Web sites, but shows no comparable entries in the revenue category for the work done by CityInteractive to put the television stations on the Internet and for the length of time spent by users in visiting the sites. Yet, we know from Mr. Raphaelson that some five million Internet and AOL pages featuring the CHUM Television brands are viewed in a month.

[142] The reason for this discrepancy is that one does not pay for what one already owns. CHUM is not a client here. CityInteractive is a department of CHUM that exists to assist CHUM in the pursuit of its broadcasting objectives. CHUM does not contract out, or contract in, the production of its Web sites. It pays its own employees to do this work.

de son propre réseau d'ordinateurs pour accomplir le travail relatif à l'Internet. Ce qui importe, c'est que chaque segment de CHUM Television logé dans l'immeuble de ChumCity, y compris CityInteractive, est intégré des points de vue physique, fonctionnel et opérationnel.

[140] L'intégration de CityInteractive à l'entreprise de radiodiffusion de CHUM s'infère également du fait que CHUM ne facture pas le service pour ce qui seraient normalement d'importantes dépenses d'exploitation, telles que le loyer et l'utilisation de sa propriété intellectuelle de grande valeur. CityInteractive n'est ni facturée pour le droit d'utiliser les logos et les marques à succès du secteur de la télévision de CHUM, ni assujettie à quelque restriction que ce soit quant à l'usage qu'elle en fait. Pourtant, CHUM a créé un service, CHUM City International, précisément en vue d'exploiter ces actifs et elle a confié au service juridique et commercial la responsabilité d'assurer leur protection.

[141] Un autre élément étayant la conclusion selon laquelle le travail de CityInteractive est effectué par des employés de CHUM, pour CHUM, à titre de partie intégrante de l'entreprise principale de télédiffusion, tient au fait que le travail accompli par CityInteractive pour l'entreprise principale de télédiffusion n'est aucunement comptabilisé à titre de revenus dans les états financiers de CityInteractive. Ces états financiers énumèrent certaines dépenses engagées par CityInteractive relativement à l'exploitation des sites Web, mais ils n'indiquent aucune entrée comparable dans la colonne des revenus pour le travail accompli par CityInteractive en vue d'assurer la présence des stations de télévision sur l'Internet et pour le temps passé à visiter les sites. Pourtant, nous savons, d'après le témoignage de M. Raphaelson, que quelque cinq millions de pages Internet et AOL affichant les marques de CHUM Television sont visitées dans un mois donné.

[142] Ce décalage tient au fait que nul n'est tenu de payer pour ce qui lui appartient déjà. CHUM n'est pas un client en l'espèce. CityInteractive est un service de CHUM qui existe pour permettre à CHUM de mieux atteindre ses objectifs de radiodiffusion. CHUM ne donne pas la production de ses sites Web en sous-traitance. Elle paie ses propres employés pour faire ce travail.

[143] CityInteractive's work for CHUM's television broadcasting business generates revenue in the case of MuchMusic USA and The NewVR. However, these special arrangements, which are clearly the exception, are justified by internal accounting considerations, as both stations are located outside the ChumCity building, and MuchMusic USA is a separate corporate entity.

[144] The extent of the functional integration between CityInteractive and the television operation is also reflected in CityInteractive's products. CHUM has taken the new interactive media and made it a vehicle that converges television and the Internet. Television viewers are accessing television programs by means of the Internet and as a result of CityInteractive's promotion on the Web and on AOL. The content of the Web sites is integrated conceptually and functionally with the television broadcast operation and the sites relate mostly to the programming aired by the television stations. There is no firewall or any other wall between the television stations and CityInteractive. In fact, it is just the opposite. CityInteractive is a vital extension of the television channels on the Internet. CHUM heavily markets its popular television brands to preserve and expand its market share and, in the television context, the Internet serves as an essential tool for promoting broadcast offerings by showcasing program line-ups, posting schedules and providing episodic summaries. CHUM is clearly a Canadian broadcaster on the Internet. Interactive features, such as CITY-TV's popular *Speaker's Corner* have been extended on-line, to connect the Web sites to the television stations on a regular and ongoing basis. The Web sites serve to strengthen the ties between the audience and the stations by serving as a gateway through E-mail links to on air personalities, programs and sales personnel.

[145] Throughout his testimony, Mr. Raphaelson consistently affirmed that CityInteractive's reliance on the CHUM brands merely served CityInteractive's promotional efforts and that the relationship between the CHUM Television and CityInteractive was, at best, one of mutually advantageous cross-promotion. The television brands, he maintained, were used by CityInteractive to generate revenues by favouring the sale of advertising products on the Internet through

[143] Le travail effectué par CityInteractive pour l'entreprise de radiodiffusion de CHUM génère des revenus dans le cas de MuchMusic USA et de The NewVR. Toutefois, ces ententes spéciales, qui sont manifestement l'exception, existent pour des raisons de comptabilité interne, du fait que ces deux stations ne sont pas logées dans l'immeuble de ChumCity et que MuchMusic USA est une personne morale distincte.

[144] L'étendue de l'intégration fonctionnelle entre CityInteractive et les activités de télédiffusion se reflète également dans les produits de CityInteractive. CHUM a fait du nouveau média interactif un véhicule faisant converger la télévision et l'Internet. Les téléspectateurs ont accès aux émissions de télévision par l'Internet et à travers la publicité faite par CityInteractive sur le Web et sur AOL. Le contenu des sites Web est intégré conceptuellement et fonctionnellement à l'activité de télédiffusion, et les sites portent essentiellement sur les émissions diffusées par les stations de télévision. Il n'existe pas de pare-feu ni aucun autre mur entre les stations de télévision et CityInteractive. En fait, c'est précisément l'inverse. CityInteractive est une prolongation vitale des canaux de télévision sur l'Internet. CHUM fait un fort battage publicitaire autour de ses marques de télévision les plus populaires pour conserver et élargir sa part du marché et, dans le contexte de la télévision, l'Internet constitue un outil essentiel pour promouvoir la programmation en annonçant les émissions et en affichant les horaires ainsi que des résumés d'épisodes. CHUM est clairement un radiodiffuseur canadien présent sur l'Internet. Des éléments interactifs, tels que le populaire *Speaker's Corner* de CITY-TV sont maintenant offerts en ligne en vue de relier les sites Web aux stations de télévision de façon régulière et continue. Les sites Web servent à renforcer les liens entre le public et les stations, le courrier électronique servant de porte d'accès aux vedettes et aux émissions de télévision ainsi qu'au personnel des ventes.

[145] Tout au long de son témoignage, M. Raphaelson a affirmé à plusieurs reprises que l'utilisation par CityInteractive des marques de CHUM visait simplement à faciliter ses efforts publicitaires et que les rapports entre CHUM Television et CityInteractive étaient, au mieux, des rapports de publicité croisée mutuellement avantageux. Les marques de télévision, a-t-il soutenu, étaient utilisées par CityInteractive pour générer des revenus en favorisant la vente des produits



their association with these brands. While we do not dispute that this is a function served by the use of the brands, we are not convinced that this is the main purpose of their use. On the contrary, the evidence compellingly shows that these sites are essentially broadcasting Web sites, whose primary function is to promote the television channels. The main purpose of the Web sites is not to exploit the CHUM brands to generate advertising revenues by association with them; it is to market them to promote the television stations. This, as we have seen, is also confirmed by CityInteractive's statement of earnings.

[146] As a tool for promoting viewers' interactivity, the Web sites serve CHUM's overall objective to preserve and increase television viewership. Mr. Switzer confirmed it when he testified that CHUM Television's intent was to get as much of the viewers' leisure time as possible per week. He explained that this was achieved by establishing a vital connection between television and the Internet. Bringing the two mediums as close together as possible, he explained, helped maintain that connection. Viewers went to the Internet to relate to the brands or the Internet directed them to the television programs.

[147] Interactivity is unquestionably an integral part of CHUM's overall strategy to preserve and expand its share of the television market by maximizing communication with viewers. This is what CHUM seeks and how it sees the future evolving in terms of remaining on the leading edge of modern television. This objective is achieved by ensuring CHUM's presence on the Internet, where interactivity is of the essence, and by introducing interactive elements in its television shows. Indeed, when asked about the role played by CityInteractive vis-à-vis the television operation and the purpose served by interactivity in television shows such as MuchMusic's *Electric Circus* program, Mr. Switzer observed:

We use a small amount of interactivity in *Electric Circus* to add a little bit of pizzazz, to add a little bit of marketing sparkle, to add a little bit of buzz to what we

annoncés sur l'Internet grâce à leur association avec ces marques. Nous ne doutons pas qu'il s'agisse d'un avantage lié à l'utilisation de ces marques, mais nous ne sommes pas convaincus que ce soit là la raison principale de leur utilisation. Au contraire, la preuve démontre sans équivoque que ces sites Web sont essentiellement des sites de radiodiffusion, dont le rôle premier est de faire la publicité des canaux de télévision. La finalité première des sites Web n'est pas d'exploiter les marques de CHUM en vue de générer des revenus de publicité par association avec elles, mais bien de les commercialiser en vue de promouvoir les stations de télévision. Comme nous l'avons vu, une telle conclusion s'infère également des états financiers de CityInteractive.

[146] En tant qu'outil de promotion de l'interactivité des téléspectateurs, les sites Web permettent à CHUM d'atteindre son objectif général qui est de conserver et d'accroître le nombre de téléspectateurs. M. Switzer l'a confirmé quand il a affirmé que l'objectif de CHUM Television était d'occuper la grande partie possible du temps de loisirs hebdomadaire des téléspectateurs. Il a expliqué que cela était possible grâce à l'établissement d'un lien vital entre la télévision et l'Internet. Jumeler le plus possible les deux médias, a-t-il précisé, contribuait à assurer ce lien. Les téléspectateurs visitent les sites Internet par intérêt pour les marques ou l'Internet les dirige vers les émissions de télévision.

[147] L'interactivité est incontestablement une partie intégrante de la stratégie d'ensemble de CHUM qui est de conserver et d'élargir sa part du marché de la télévision en accroissant au maximum les communications avec les téléspectateurs. C'est ce que CHUM vise et c'est la façon dont elle voit l'avenir pour demeurer à la fine pointe de la télévision moderne. Cet objectif est atteint en assurant la présence de CHUM sur l'Internet, où l'interactivité joue un rôle essentiel, et en introduisant des éléments interactifs dans ses émissions de télévision. En effet, lorsque interrogé au sujet du rôle joué par CityInteractive vis-à-vis des activités de télédiffusion et sur la fin utile de l'interactivité dans les émissions de télévision telles que *Electric Circus* de MuchMusic, M. Switzer a fait observer ce qui suit:

Nous utilisons de l'interactivité durant l'émission *Electric Circus* pour ajouter un peu de piquant, un peu d'éclat publicitaire, un petit peu de brio à ce que nous

are doing and to improve the communication with our viewers.

...

[Our interactive business] helps us because it gives us the perception of doing something that's modern, connecting with our viewers. Frankly, in part it is defensive because if we are going to lose some viewers from our television business to these other media, we would very much like to have a piece of these other businesses.

Part of the reason for doing this business was defensive and part of it was because we legitimately believe there is a business here, but to be precise, although all money is appreciated, I would have to say it is insignificant.

(pages 1349; and 1353 of transcripts)

[148] This echoes the views of Mr. Znaimer, the President and Executive Producer of CITY-TV, MuchMusic, and Bravo!, reproduced in a press release dated January 31, 1996, launching the AOL sites on CITY-TV and MuchMusic. In this regard, it is not without significance that, in referring to CHUM's involvement in the digital platform, he described it as "interactive television":

We are recognized as having been, from our very beginnings, highly interested in interactive television ... AOL's global audience can now experience, in the digital domain, something of the same innovation and participatory style of television our analog audiences have been enjoying on City/Much/Bravo!

(emphasis added)

[149] Mr. Znaimer's comments in CityInteractive's promotional videotape are also indicative of the extent of CityInteractive's involvement within CHUM's broadcasting operation and of the importance of interactivity to the television operation. In this case, he speaks of "media television":

Our early success with audience interactivity made us that much more keenly aware of developments in the digital domain and lead City-TV naturally to the creation of media television.

faisons et pour améliorer les communications avec nos téléspectateurs.

...

[Notre entreprise interactive] est un atout parce qu'elle nous donne l'impression de faire quelque chose de moderne, de communiquer avec nos téléspectateurs. Franchement, c'est en partie une stratégie défensive parce que si nous devons perdre des téléspectateurs au profit de ces autres médias, nous préférons de beaucoup avoir une part de ces autres entreprises.

Nous nous sommes lancés dans cette aventure en partie pour des motifs de survie et en partie parce que nous croyons vraiment que cela peut rapporter, toutefois, pour être précis, même si la possibilité de faire de l'argent est toujours intéressante, je dois reconnaître que c'est un facteur négligeable.

(pages 1349; et 1353 de la transcription; traduction)

[148] Ces propos font écho aux vues exprimées par M. Znaimer, Président et chef de production de CITY-TV, MuchMusic et Bravo!, publiées dans un communiqué daté du 31 janvier 1996, annonçant l'inauguration sur AOL des sites sur CITY-TV et MuchMusic. À cet égard, le fait qu'en faisant référence aux activités de CHUM sur la tribune numérique, il ait employé l'expression «télévision interactive», n'est pas dénué d'importance:

C'est un fait bien connu que depuis nos tout débuts, nous nous intéressons de très près à la télévision interactive... La clientèle d'AOL à l'échelle planétaire peut maintenant faire l'expérience, en mode numérique, du même style de télévision participative et innovatrice qui divertit les téléspectateurs de City/Much/Bravo!

(c'est nous qui soulignons; traduction)

[149] Les observations de M. Znaimer sur la vidéocassette publicitaire de CityInteractive témoignent également de la place qu'occupe CityInteractive dans les activités de radiodiffusion de CHUM et de l'importance de l'interactivité dans le domaine de la télévision. Dans ce cas, M. Znaimer utilise l'expression «télévision sur support média»:

Le succès qu'a remporté dès le départ l'interactivité avec l'auditoire nous a fait prendre davantage conscience des progrès réalisés dans le domaine numérique et a naturellement amené City-TV à créer une télévision sur support média.

Our approach at City is to try and fuse together analogue attitude with digital potential ... what we are doing is creating a new genre of parallel and simultaneous events.

(emphasis added)

[150] In that same promotional video, Mr. Raphaelson confirms this as well by observing that "viewers are aware of Interactive by the TV. As this is happening, they are also changing the TV programs and they are evolving as well."

[151] The deliberate extension of CHUM's television broadcasting operation on the Internet is also abundantly reflected in the promotional materials filed as exhibits, which consistently emphasize the intricate connection between the Web sites and the television stations. For example, CityInteractive's promotional videotape is full of statements and images that unequivocally show the functional integration of the digital platform with the television operation. The MuchInteractive promotional video produced by CityInteractive to promote the MuchMusic Web site is, to all intents and purposes, a carbon copy of CityInteractive's own promotional video, with similar presentation and format, identical excerpts from television shows and quotes from various individuals, including Messrs. Znaimer and Raphaelson.

[152] The various press releases and advertising material found in CityInteractive's promotional folder also abundantly illustrate the deliberate merging of identities between CityInteractive, the CHUM brands and the television stations. For example, the press release announcing the launch of the AOL sites developed by CityInteractive, which features the CITY-TV and MuchMusic brands, describes the on-line partnership with AOL as being with "CITY-TV and MuchMusic." Yet, for further information, people are invited to contact Josh Raphaelson of "CHUM City Interactive." Another significant example is the MuchMusic press release announcing the launch of its Web site, where the confusion is again complete with a reference to Mr. Raphaelson as "MuchInteractive's General Manager":

À City, nous essayons de fondre des approches analogues au potentiel qu'offre le numérique ... nous sommes en train de créer un nouveau genre d'événements parallèles et simultanés.

(c'est nous qui soulignons; traduction)

[150] Dans la même vidéocassette publicitaire, M. Raphaelson confirme ce qui précède en faisant remarquer que «les téléspectateurs connaissent Interactive par la télévision. Du même coup, les émissions de télévision évoluent et ils en font tout autant» (traduction).

[151] Le prolongement délibéré des activités de radiodiffusion de CHUM sur l'Internet se reflète aussi abondamment dans les documents publicitaires déposés en preuve, lesquels mettent invariablement l'accent sur les liens complexes qui existent entre les sites Web et les stations de télévision. Par exemple, les vidéocassettes publicitaires de CityInteractive foisonnent de déclarations et d'images qui montrent sans équivoque l'intégration fonctionnelle du mode numérique à l'entreprise de télévision. La vidéocassette publicitaire de MuchInteractive produite par CityInteractive pour mousser le site Web de MuchMusic est, à toutes fins utiles, identique à celle utilisée par CityInteractive pour faire sa propre publicité. La présentation et le format sont semblables, et les extraits d'émissions de télévision et d'interview sont les mêmes, y compris ceux de MM. Znaimer et Raphaelson.

[152] Les divers communiqués et le matériel publicitaire que contient la trousse publicitaire de CityInteractive illustrent aussi abondamment la fusion intentionnelle des identités de CityInteractive, des marques de CHUM et des stations de télévision. Ainsi, le communiqué annonçant l'inauguration sur AOL des sites créés par CityInteractive, qui mettent en vedette les marques de CITY-TV et MuchMusic, décrit le partenariat en ligne avec AOL comme un partenariat avec «CITY-TV et MuchMusic.» Pourtant, pour obtenir plus de renseignements, les personnes intéressées sont invitées à communiquer avec Josh Raphaelson de «CHUM City Interactive». Un autre exemple significatif est le communiqué de MuchMusic annonçant l'inauguration de son site Web où la confusion est de nouveau à son comble du fait que M. Raphaelson y est désigné comme le «directeur général de MuchInteractive»:



With this new capability, we can give advertisers added value to their sponsorships on our site", said Josh Raphaelson, MuchInteractive's General Manager. "Today, our programming provides a perfect environment for their TV creative. In the near future, we can bring games, multimedia or any kind of interactive ads into the mix.

Grâce à cette nouvelle technologie, nous pouvons offrir une valeur ajoutée aux commanditaires sur notre site », a affirmé M. Josh Raphaelson, directeur général de MuchInteractive. «Aujourd'hui, notre programmation constitue le médium parfait pour la télévision créative. Dans un avenir rapproché, nous pourrions ajouter des jeux, des multimédia et une foule d'annonces interactives.

(traduction)

[153] Moreover, it is not again without significance that the same press release refers to "MuchInteractive" as the "interactive arm" of MuchMusic:

[153] En outre, le fait que dans le même communiqué fasse référence à «MuchInteractive» qu'elle est la «branche interactive» de MuchMusic n'est pas non plus dénué d'importance:

September 29th, 1997 Toronto: In a move signalling the growing importance of multimedia in internet advertising, MuchInteractive, the interactive arm of MuchMusic, announced it will offer advertisers audio and video commercial space in its exclusive multimedia programs "netcast" over the internet.

Toronto, le 29 septembre 1997: Dans le cadre d'une initiative attestant de l'importance grandissante du multimédia dans la publicité sur Internet, MuchInteractive, la branche interactive de MuchMusic, a annoncé qu'elle offrira aux annonceurs de l'espace publicitaire sonore et visuel dans ses émissions multimédia exclusives qui sont «netdiffusées» sur l'Internet.

("MuchInteractive To Add Commercial Television Spots To Live 'Netcast' Programming"; emphasis added)

(«MuchInteractive ajoutera des spots publicitaires à ses émissions «netdiffusées»»; c'est nous qui soulignons)

[154] CityInteractive is clearly the "interactive arm" of the television broadcasting operation to which it is, in every respect - conceptually, functionally, operationally and physically - integrated. Furthermore, CityInteractive's work is almost entirely dedicated to CHUM's television operation, which, as the authorities suggest, is a clear indication of functional integration.

[154] CityInteractive est manifestement la «branche interactive» des activités de télédiffusion auxquelles elle est à tous égards - des points de vue conceptuel, fonctionnel, opérationnel et physique - intégrée. En outre, le travail de CityInteractive est presque exclusivement affecté aux activités de télédiffusion de CHUM, ce qui, comme l'enseigne la jurisprudence, est un indice certain d'intégration fonctionnelle.

[155] The foregoing analysis demonstrates that CityInteractive is unquestionably an integral part of CHUM's broadcasting operation. While this is sufficient to dispose of the constitutional issue, one last point needs to be addressed.

[155] L'analyse qui précède montre que CityInteractive constitue incontestablement une partie intégrante des activités de télédiffusion de l'entreprise de CHUM. Bien que cela suffise pour trancher la question constitutionnelle, une dernière question doit être abordée.

[156] The respondent sought to show CityInteractive as separate from CHUM's broadcasting business by arguing that CityInteractive was not engaged in broadcasting. CHUM Television argued that CityInteractive's role on the Internet was similar to that of a publisher. In support of this contention, the respondent relied on the fact that the core of CityInteractive's work was the design, production and marketing of Web sites and that these activities were carried on by CityInteractive without a CRTC-issued

[156] L'intimée a voulu démontrer que CityInteractive était distincte de l'entreprise de radiodiffusion de CHUM en faisant valoir qu'elle ne s'occupait pas de radiodiffusion. CHUM Television a soutenu que le rôle de CityInteractive sur l'Internet était comparable à celui d'un éditeur. Pour étayer cette affirmation, l'intimée a fait valoir que l'activité principale de CityInteractive était la conception, la production et la commercialisation de sites Web et que CityInteractive n'avait pas besoin d'une licence de radiodiffusion du

broadcasting license. Mr. Lewis testified that in his capacity as Legal Advisor for the CHUM organization, he had determined that there was no class of licence presently issued by the CRTC, nor were there any broadcasting regulations pertaining to the operation of Internet Web sites. Mr. Lewis stated that he had reviewed the operations of CityInteractive and determined that the operation of Web sites was not a broadcasting undertaking, as defined in the *Broadcasting Act*, S.C. 1991, c. 11. He stressed that the requirement under the *Broadcasting Act* for any television station (such as CITY-TV or MuchMusic) to be licensed turned on the threshold question of whether there was a "broadcasting undertaking" being carried on. The relevant definitions of the *Broadcasting Act* read as follows:

2.(1) In this Act,

"broadcasting" means any transmission of programs, whether or not encrypted, by radio waves or other means of telecommunication for reception by the public by means of broadcasting receiving apparatus, but does not include any such transmission of programs that is made solely for performance or display in a public place;

"broadcasting undertaking" includes a distribution undertaking, a programming undertaking and a network;

"distribution undertaking" means an undertaking for the reception of broadcasting and the retransmission thereof by radio waves or other means of telecommunication to more than one permanent or temporary residence or dwelling unit or to another such undertaking;

"licence" means a licence to carry on a broadcasting undertaking issued by the Commission under this Act;

"program" means sounds or visual images, or a combination of sounds and visual images, that are intended to inform, enlighten or entertain, but does not include visual images, whether or not combined with sounds, that consist predominantly of alphanumeric text;

"programming undertaking" means an undertaking for the transmission of programs, either directly by radio waves or other means of telecommunication or indirectly through a distribution undertaking, for reception by the public by means of broadcasting receiving apparatus;

CRTC pour exercer ces activités. M. Lewis a déclaré qu'à titre de conseiller juridique de l'organisation de CHUM, il avait établi que le CRTC ne délivrait aucun type de licence et qu'il n'existait pas non plus de réglementation dans le domaine de la radiodiffusion concernant l'exploitation de sites Web. Il a affirmé avoir conclu, après un examen des activités de CityInteractive, que l'exploitation de sites Web n'était pas une entreprise de radiodiffusion au sens de la *Loi sur la radiodiffusion*, L.C. 1991, ch. 11. Il a insisté sur le fait que la délivrance d'une licence d'exploitation d'une station de télévision (telle que CITY-TV ou MuchMusic), aux termes de la *Loi sur la radiodiffusion*, reposait sur la question déterminante de l'existence ou non d'une «entreprise de radiodiffusion». Les définitions pertinentes de la *Loi sur la radiodiffusion* sont reproduites ci-dessous:

2.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«radiodiffusion» Transmission, à l'aide d'ondes radioélectriques ou de tout autre moyen de télécommunication, d'émissions encodées ou non et destinées à être reçues par le public à l'aide d'un récepteur, à l'exception de celle qui est destinée à la présentation dans un lieu public seulement.

«entreprise de radiodiffusion» S'entend notamment d'une entreprise de distribution ou de programmation, ou d'un réseau.

«entreprise de distribution» Entreprise de réception de radiodiffusion pour retransmission, à l'aide d'ondes radioélectriques ou d'un autre moyen de télécommunication, en vue de sa réception dans plusieurs résidences permanentes ou temporaires ou locaux d'habitation, ou en vue de sa réception par une autre entreprise semblable.

«licence» Licence d'exploitation d'une entreprise de radiodiffusion, délivrée par le Conseil aux termes de la présente loi.

«émission» Les sons ou les images - ou leur combinaison - destinés à informer ou divertir, à l'exception des images, muettes ou non, consistant essentiellement en des lettres ou des chiffres.

«entreprise de programmation» Entreprise de transmission d'émissions soit directement à l'aide d'ondes radioélectriques ou d'un autre moyen de télécommunication, soit par l'intermédiaire d'une entreprise de distribution, en vue de leur réception par le public à l'aide d'un récepteur.

(2) For the purposes of this Act, "other means of telecommunication" includes wire, visual or other electromagnetic system or any optical or technical system.

(emphasis added)

[157] As appears from the above definitions, the determination of whether a service is "broadcasting" under the *Broadcasting Act* does not depend on the type of technology that is used for its transmission, but rather, on whether it consists of "programs" that are "transmitted for reception by the public." In this regard, Mr. Lewis stressed that the definition of "programs" in section 2 of the *Broadcasting Act* excluded "visual images, whether or not combined with sounds, that consist predominantly of alphanumeric text," and there was little doubt that the data transmitted by CityInteractive by digital means consisted predominantly of alphanumeric text.

[158] The argument that an undertaking does not exist until a licence is granted and until the activity is carried into effect, or is capable of being lawfully carried out, was expressly rejected by the Privy Council in *Winner*, *supra*. Furthermore, the determination of CityInteractive's jurisdictional status does not turn on whether it is engaged in broadcasting in a statutory sense or, in any particular sense. It is well established that all aspects of a company's work need not be of the same type in order to come under the same operation. That principle was reiterated recently in *Westcoast Energy*, *supra*, in the context of the single enterprise test. The Court observed that a number of cases stated that a single federal undertaking could exist notwithstanding that it was engaged in different activities and one of them was not transportation or communication:

... In *Empress Hotel*, *supra*, the Privy Council stated in *obiter dicta* that a hotel set up exclusively to serve the railway's passengers could form part of a federal railway undertaking. In *The King v. Eastern Terminal Elevator Co.*, [1925] S.C.R. 434, Duff J. stated at p. 447 in *obiter dicta* that a grain elevator could form part of a federal railway or shipping undertaking. In *Dome Petroleum*, *supra*, underground storage caverns were held to form part of an interprovincial pipeline undertaking. This was

(2) Pour l'application de la présente loi, sont inclus dans les moyens de télécommunication les fils, les procédés visuels et autres systèmes électromagnétiques et les procédés optiques ou techniques.

(c'est nous qui soulignons)

[157] Tel qu'il appert de ces définitions, la réponse à la question de savoir si un service constitue de la «radiodiffusion» aux termes de la *Loi sur la radiodiffusion* n'est pas tributaire du type de technologie qui est utilisée pour la transmission, mais bien de la question de savoir s'il s'agit «d'émissions» qui sont «destinées à être reçues par le public». À cet égard, M. Lewis a souligné que la définition «d'émission» à l'article 2 de la *Loi sur la radiodiffusion* excluait «des images, muettes ou non, consistant essentiellement en des lettres ou des chiffres», et il n'y avait guère de doute que l'information transmise par CityInteractive par des moyens numériques consistait essentiellement en des lettres ou des chiffres.

[158] L'argument selon lequel une entreprise n'existe pas tant qu'une licence n'est pas délivrée et tant que l'activité n'est pas exercée ou tant qu'il n'est pas possible de l'exercer légalement a expressément été rejeté par le Conseil privé dans l'arrêt *Winner*, précité. En outre, la détermination du statut constitutionnel de CityInteractive ne repose pas sur la question de savoir si elle fait de la radiodiffusion au sens de la loi ou autrement. Il est bien établi qu'il n'est pas nécessaire que tous les aspects des activités d'une compagnie soient de même nature pour faire partie de la même exploitation. Ce principe a été réitéré récemment dans l'arrêt *Westcoast Energy*, précité, dans le contexte du critère d'entreprise unique. La Cour a fait remarquer que les tribunaux avaient conclu dans un certain nombre d'affaires qu'une entreprise fédérale unique pouvait exister même si elle exerçait des activités différentes et que l'une d'elles ne participait pas du transport ou des communications:

... Dans l'arrêt *Empress Hotel*, précité, le Conseil privé a déclaré, dans une remarque incidente, qu'un hôtel établi exclusivement pour servir les passagers de la compagnie ferroviaire pourrait faire partie d'une entreprise ferroviaire fédérale. Dans *The King c. Eastern Terminal Elevator Co.*, [1925] R.C.S. 434, le juge Duff a dit, dans une remarque incidente, à la p. 447 qu'un élévateur à grains pourrait faire partie d'une entreprise fédérale de transport ferroviaire ou maritime. Dans l'arrêt *Dome*



also the view of Gerard V. La Forest in *Water Law in Canada: The Atlantic Provinces* (1973), at pp. 49-50:

... there may be situations where a single business enterprise may carry on several undertakings. This is evident from *Canadian Pacific Railway v. Attorney-General of British Columbia* where the Empress Hotel operated by the C.P.R. like any other large hotel was held to be a separate undertaking from the company's railway operations. **This by no means indicates that all aspects of a company's work must be of the same kind, as in the *Bell Telephone Co.* and *Winner* cases, to come within the same operation.** In the Empress Hotel case the court conceded that a hotel or restaurant maintained as an adjunct to the company's railway business for the benefit of passengers travelling on its lines could certainly be part of its railway undertaking. [Emphasis added.]

In our opinion, the fact that an activity or service is not of a transportation or communications character does not preclude a finding that it forms part of a single federal undertaking for the purposes of s. 92(10)(a) under the first test in *Central Western*, *supra*. The test remains a fact-based one. ...

(pages 367-368; emphasis added)

[159] In any event, in the Board's opinion, the argument that CityInteractive does not broadcast is unfounded. The absence of licencing requirements for carrying on CityInteractive's activities does not persuade us that some of CityInteractive's activities do not amount to a form of broadcasting, i.e., the transmission of programs by means of telecommunication for reception by the public. Webcasts, for example, involve the transmission of audio/visual signals to members of the public situated anywhere in the world.

[160] On the other hand, to conclude that CityInteractive does not engage in broadcasting does not fully answer the question, since some of its Internet-related activities may amount to communication activities extending beyond the limits of a province, pursuant to section 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*. Indeed, whether CityInteractive's activities on the digital platform meet

*Petroleum*, précité, il a été jugé que des cavités d'emmagasinage faisaient partie d'une entreprise interprovinciale de transport par pipeline. C'est également l'avis qu'a exprimé Gérard V. La Forest dans *Water Law in Canada: The Atlantic Provinces* (1973), aux pp. 49 et 50:

[TRADUCTION] ... il peut y avoir des cas où une seule et même organisation commerciale exploite plusieurs entreprises. Cela ressort clairement de l'arrêt *Canadian Pacific Railway c. Attorney-General of British Columbia*, dans lequel on a jugé que l'hôtel Empress, que le CP exploitait comme tout autre grand hôtel, était une entreprise distincte des activités ferroviaires de cette compagnie. **Cela n'indique aucunement que tous les aspects des activités d'une compagnie doivent être de même nature, comme dans les affaires *Bell Telephone Co.* et *Winner*, pour faire partie de la même exploitation.** Dans l'arrêt *Empress Hotel*, la cour a reconnu qu'un hôtel ou un restaurant exploité de manière accessoire par une compagnie dans le cadre de son entreprise ferroviaire, pour le bénéfice des voyageurs utilisant son réseau, pouvait certainement faire partie de cette entreprise. [Je souligne.]

À notre avis, le fait qu'une activité ou un service ne participe pas du transport ou des communications n'empêche pas de conclure, dans le cadre du premier volet du critère établi dans l'arrêt *Central Western*, précité, que l'activité ou le service en question fait partie d'une entreprise fédérale unique pour l'application de l'al. 92(10)a). Le critère demeure fondé sur les faits propres à chaque espèce...

(pages 367-368; c'est nous qui soulignons)

[159] Quoi qu'il en soit, de l'avis du Conseil, l'argument selon lequel CityInteractive n'exerce pas d'activités de diffusion est sans fondement. Le fait que les activités de CityInteractive ne soient pas assujetties à l'obtention d'une licence ne nous convainc pas que certaines activités de CityInteractive ne constituent pas une forme de radiodiffusion, à savoir la transmission d'émissions par des moyens de télécommunication pour réception par le public. Les netdiffusions, par exemple, supposent la transmission de signaux audio et visuels aux membres du public où qu'ils soient dans le monde.

[160] Par ailleurs, conclure que CityInteractive ne fait pas de radiodiffusion ne répond pas entièrement à la question étant donné que certaines de ses activités liées à l'Internet peuvent être assimilées à des activités de communication s'étendant au-delà des limites d'une province aux termes de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. En effet, que les activités exercées par CityInteractive sur la tribune numérique

or do not meet the existing statutory definition of broadcasting does not necessarily mean that CityInteractive does not engage in "broadcasting" in a non-statutory sense, or that it does not otherwise carry on interprovincial communications activities. The general exclusion of the on-line platform from the regulating scope of the CRTC, due to the definition of "program" in the *Broadcasting Act*, reflects policy considerations; not the extent of Parliament's constitutional jurisdiction over novel forms of telecommunications and broadcasting. The broadcasting and telecommunications fields are being rapidly transformed by the technological advances witnessed in the digital arena and the emergence of new media services, and the precise nature of these services has yet to be determined.

[161] The CRTC has implicitly acknowledged this, as well as the fact that to date, there has been uncertainty about whether services delivered over the Internet constitute broadcasting or telecommunications services. On July 31, 1998, in Broadcasting Public Notice CRTC 1998-2 and Telecom Public Notice CRTC 98-20 ("the Public Notice"), the CRTC announced that it was initiating a proceeding under both the *Broadcasting Act* and the *Telecommunications Act* calling for comments on the rapidly expanding and increasingly available range of communications services collectively referred to as "new media." In the Public Notice, the CRTC proposed the following working definition of the notion of new media:

New media can be described as encompassing, singly or in combination, and whether interactive or not, services and products that make use of video, audio, graphics and alphanumeric text; and involving, along with other, more traditional means of distribution, digital delivery over networks interconnected on a local or global scale.

[162] While noting that "under such a description, virtually all services found on the Internet could be considered as forms of new media," the CRTC requested submissions for the purpose of answering the following questions:

a) In what ways, and to what extent, do new media affect, or are they likely to affect, the broadcasting and

cadrent ou non avec la définition statutaire de la notion de radiodiffusion ne signifie pas nécessairement que CityInteractive n'exerce pas d'activités de «radiodiffusion» dans un sens non statutaire ou qu'elle n'exerce pas par ailleurs des activités de communication interprovinciales. L'exclusion générale du mode de diffusion en ligne de la sphère réglementaire du CRTC, à cause de la définition du terme «émission» dans la *Loi sur la radiodiffusion*, est le fait de considérations de politique publique; elle ne reflète en rien l'étendue de la compétence constitutionnelle du Parlement sur de nouvelles formes de télécommunications et de radiodiffusion. Les domaines de la radiodiffusion et des télécommunications subissent des transformations rapides du fait de l'évolution technologique du secteur numérique et de l'émergence de services de nouveaux médias, et la nature exacte de ces services n'est pas encore définie.

[161] Le CRTC l'a implicitement reconnu ainsi que le fait que jusqu'ici une certaine incertitude a entouré la question de savoir si la prestation de services sur l'Internet constitue des services de radiodiffusion ou des services de télécommunication. Le 31 juillet 1998, dans l'avis public Radiodiffusion CRTC 1998-2 et l'avis public Télécom CRTC 98-20 (l'avis de 1998), le CRTC a annoncé qu'il initiait une instance en vertu de la *Loi sur les télécommunications* et de la *Loi sur la radiodiffusion*, dans le but de solliciter des observations sur l'éventail croissant de services de communication offerts, qu'il a globalement désignés sous le vocable de «nouveaux médias». Dans l'Avis public, le CRTC a proposé la définition suivante de la notion de nouveaux médias:

Les nouveaux médias peuvent être décrits comme englobant, seuls, en combinaison, interactifs ou pas, les services et les produits qui utilisent la vidéo numérique, l'audio, les images et les textes alphanumériques; et comprenant, en plus d'autres moyens traditionnels de distribution, la distribution numérique sur des réseaux interconnectés localement ou à l'échelle mondiale.

[162] Tout en faisant remarquer que «selon cette description, presque tous les services se retrouvant sur Internet pourraient être considérés comme des formes de nouveaux médias», le CRTC a demandé que les mémoires portent sur les questions suivantes:

a) De quelle façon et dans quelle mesure les nouveaux médias affectent-ils ou sont-ils susceptibles d'affecter les

telecommunications undertakings now regulated by the Commission?

b) In what ways, and to what extent, are some or any of the new media either broadcasting or telecommunications services?

c) To the extent that any of the new media are broadcasting or telecommunications, to what extent should the Commission regulate and supervise them pursuant to the Broadcasting Act and the Telecommunications Act?

d) Do the new media raise any other broad policy issues of national interest? ("Since the present case was argued, the CRTC issued its report on the new media (see Telecom Public Notice CRTC 99-14; and Broadcasting Public Notice CRTC 1999-84, Ottawa, 17 May, 1999; available at the following Internet site: <<http://www.crtc.gc.ca>>). In this report, the CRTC observed that '[p]arties to the proceeding assumed new media to be services delivered over the Internet' and did not consider it necessary to define the term further. With respect to the questions set out above, the CRTC determined that '... some new media services do come under the *Broadcasting Act's* definitions of "program" and "broadcasting". These include digital audio services and audio/visual signals' (see Report, Summary). In this regard, the CRTC considered that '... the mere ability of an end-user to select content on-demand does not by itself remove such content from the definition of broadcasting' (see Report, para. 44). Accordingly, the CRTC considered '... that programs that are transmitted to members of the public on-demand are transmitted "for reception by the public"' (see Report, para. 44). However, 'for those undertakings that offer new media services that do fall under the definition of broadcasting,' the CRTC 'concluded that regulation [was] not necessary to achieve the objectives of the *Broadcasting Act*' and that it would '... issue ... a proposed exemption order without terms and conditions in respect of all undertakings that are providing broadcasting services over the Internet, in whole or in part, in Canada' (see Report, Summary).")

[163] Thus, apart from the Board's finding that CityInteractive is a non-severable part of CHUM's federal broadcasting operation whether or not it itself carries on broadcasting activities or communication activities that extend beyond the limits of a province, there is more support for concluding that CityInteractive properly falls within the federal realm.

entreprises de radiodiffusion et de télécommunications présentement réglementées par le Conseil?

b) De quelle façon et dans quelle mesure certains nouveaux médias ou un nouveau média en particulier sont-ils des services de radiodiffusion ou de télécommunications?

c) Si l'on admet que certains de ces nouveaux médias sont des services de radiodiffusion ou de télécommunications, dans quelle mesure le Conseil devrait-il les réglementer et les superviser en vertu de la Loi sur la radiodiffusion et de la Loi sur les télécommunications?

d) Les nouveaux médias soulèvent-ils d'autres grandes questions de politique d'intérêt national? («Depuis l'audition de la présente affaire, le CRTC a publié son rapport sur les nouveaux médias (voir l'Avis public Telecom CRTC 99-14; et l'Avis public Radiodiffusion CRTC 1999-84, Ottawa, le 17 mai 1999, disponibles sur le site Internet: <<http://www.crtc.gc.ca>>). Dans ce rapport, le CRTC a fait remarquer que les «diverses parties [avaient] admis que les nouveaux médias sont des services transmis par Internet» et il a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'en donner une définition plus détaillée. Au sujet des questions énoncées plus haut, le CRTC a déterminé que «... certains services de nouveaux médias se classent sous les définitions «d'émission» et de «radiodiffusion» de la *Loi sur la radiodiffusion*. Il s'agit des services sonores numériques ainsi que de signaux sonores/visuels» (voir le Sommaire du rapport). À cet égard, le CRTC a jugé que «... la simple capacité d'un utilisateur final de choisir du contenu sur demande ne soustrait pas en soi ce contenu à la définition de radiodiffusion» (Rapport, paragr. 44). Par conséquent, le CRTC a conclu que «... les émissions qui sont transmises au public sur demande sont «destinées à être reçues par le public»» (Rapport, paragr. 44). Toutefois, «[d]ans le cas des entreprises qui offrent des services de nouveaux médias visés par la définition de radiodiffusion,» le CRTC «a conclu qu'il [n'était] pas nécessaire de les réglementer pour atteindre les objectifs de la *Loi sur la radiodiffusion*» et qu'il «... publiera... un projet d'ordonnance d'exemption sans modalités ni conditions pour les entreprises qui offrent des services de radiodiffusion sur Internet, en tout ou en partie, au Canada » (Sommaire du rapport).»)

[163] Ainsi, outre la conclusion du Conseil selon laquelle CityInteractive est une partie intégrante et indissociable de l'entreprise fédérale de radiodiffusion de CHUM, qu'elle exerce elle-même ou non les activités de radiodiffusion ou les activités de communication s'étendant au-delà des limites d'une province, il existe d'autres raisons de conclure que CityInteractive relève à bon droit de la compétence fédérale.



[164] Based on the evidence, in the Board's respectful opinion, there is little doubt that, even if the respondent's interactive business could be viewed as a separate operation, severable from CHUM's core broadcasting undertaking, that operation would also come under federal jurisdiction on its own account. In the Board's view, the webcasting services currently performed by CityInteractive amount to a form of broadcasting, and the other interactive services it provides are interprovincial in nature. All of these services are performed on a regular and continuous basis as an integral part of CityInteractive's new media services operation. The fact that the design and marketing of Web sites and the posting of information on the Web constitute CityInteractive's primary activity, and that such an activity may not itself be federally regulated, is not determinative. What is significant, is that the extra-provincial activities performed by CityInteractive as an integral part of its operation are regular and continuous. Authorities have rejected a quantitative approach which would determine the result based upon a comparison of the extra-provincial business to the business carried on within the province (see *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)).

[165] The test for determining whether CityInteractive is an interprovincial undertaking on its own account boils down to the question of "what is the ordinary business of CityInteractive?" The answer to that question leads to the conclusion that CityInteractive's ordinary business connects provinces on a regular and continuous basis, rendering it federal in nature. CityInteractive is not a mere publisher on the Web. It carries on activities that in effect take television on-line and the Internet to the air. The scope and complexity of the Internet as "a network of computer networks interconnected by means of telecommunications facilities using common protocols and standards that allow for the exchange of information between each connected computer" (C. Pinsky, *supra*, page 3), and the instantaneous, ubiquitous, and borderless nature that characterizes digital communications, lead to the natural conclusion that these activities, viewed

[164] D'après la preuve, le Conseil estime respectueusement qu'il n'y a guère de doute que, même si l'entreprise interactive de l'intimée pouvait être considérée comme une entité distincte, dissociable de l'entreprise principale de radiodiffusion de CHUM, cette entreprise relèverait également en elle-même de la compétence fédérale. De l'avis du Conseil, les services de netdiffusion que fournit présentement CityInteractive constituent une forme de radiodiffusion, et les autres services interactifs qu'elle fournit sont de nature interprovinciale. Tous ces services sont fournis de façon régulière et continue à titre de partie intégrante des services de nouveaux médias offerts par CityInteractive. Le fait que la conception et la commercialisation de sites Web et que la publication de renseignements sur le Web constituent l'activité principale de CityInteractive et que cette activité puisse en elle-même ne pas être visée par la réglementation fédérale n'est pas déterminant. Ce qui importe, c'est le fait que les activités interprovinciales exercées par CityInteractive à titre de partie intégrante de son exploitation sont régulières et continues. La jurisprudence a rejeté une approche quantitative qui dicterait une conclusion fondée sur une comparaison entre les activités extraprovinciales et les activités exercées dans les limites de la province (voir *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)).

[165] Le critère qui permet de déterminer si CityInteractive constitue en soi une entreprise interprovinciale revient à la question de savoir «quelles sont les activités courantes de l'entreprise de CityInteractive?» La réponse à cette question nous amène à conclure que les activités courantes de l'entreprise de CityInteractive consistent à relier les provinces les unes aux autres de façon régulière et continue, d'où sa nature fédérale. CityInteractive n'est pas un simple éditeur de site Web. Elle exerce des activités qui ont effectivement comme conséquence de mettre la télévision en ligne et l'Internet sur les ondes. L'envergure et la complexité de l'Internet à titre de «réseau de réseaux informatiques interconnectés aux moyens d'installations de télécommunications utilisant les mêmes protocoles et normes qui permettent l'échange de renseignements entre chaque ordinateur en ligne» (C. Pinsky, *précité*, page 3), et la nature

functionally and realistically, bear a clear interprovincial communication stamp.

[166] In the context of webcasting, CityInteractive is an essential link in the broadcasting chain. CHUM's television operation turns to CityInteractive to carry its signal to the world over the Internet. The reverse is also true in the context of on-line chat. In that case, CityInteractive is an essential link in the broadcasting chain by providing the digital signal to the television operation and making the necessary connections to ensure its on air transmission. The fact that CityInteractive's signal is carried on the Internet through an ISP does not change the nature of its day-to-day operations for constitutional purposes.

[167] In this respect, an analogy may be drawn between the present case and *The Shopping Channel, Division of Rogers Broadcasting Limited* (1997), 104 di 24; and 35 CLRBR (2d) 204 (CLRB no. 1200). In that case, the employer, the Shopping Channel (TSC), was essentially engaged in retail sales. In order to display its goods, however, TSC relied heavily on broadcasting images of those goods on television screens across Canada. Viewers who wished to purchase a particular item generally did so by telephone. Such goods were then mailed to the purchaser by TSC's warehouse personnel.

[168] Before the Board, TSC sought to separate itself from broadcasting by arguing that it did not broadcast, but rather produced in-house infomercials, and paid Rogers Network Services (RNS) and other companies to distribute them. The CRTC had earlier determined that TSC's normal activities complied with the definition of a "programming undertaking," and regulated TSC's operation by exempting it from licencing requirements, provided it continued to meet certain conditions. The Board indicated that it saw no reason to disagree with the CRTC's determination and determined that the employer's normal activities amounted to broadcasting and was clearly a

instantanée, omniprésente et sans frontière des communications numériques, nous amènent à la conclusion logique que ces activités, considérées sur les plans fonctionnel et pratique, revêtent un caractère d'activités de communication interprovinciales prédominant.

[166] Dans le contexte de la netdiffusion, CityInteractive est un maillon essentiel de la chaîne de radiodiffusion. Le secteur de la télévision de CHUM fait appel à CityInteractive pour transmettre son signal au monde entier sur l'Internet. L'inverse est également vrai dans le contexte de la causerie en ligne. Dans ce cas, CityInteractive est un maillon essentiel de la chaîne de radiodiffusion en fournissant le signal numérique au secteur de la télévision et en assurant les connexions nécessaires à la transmission en ondes. Le fait que le signal de CityInteractive soit transmis sur l'Internet par le truchement d'un fournisseur d'accès à l'Internet ne change pas la nature de ses activités quotidiennes aux fins constitutionnelles.

[167] À cet égard, il est possible de faire une analogie entre la présente affaire et celle de *The Shopping Channel, division de Rogers Broadcasting Limited* (1997), 104 di 24; et 35 CLRBR (2d) 204 (CCRT n° 1200). Dans cette affaire, l'employeur, le canal Shopping Channel (TSC), s'occupait essentiellement de ventes au détail. Toutefois, en vue de faire connaître sa marchandise, TSC misait énormément sur les images radiodiffusées de cette marchandise sur les écrans de télévision partout au Canada. Les téléspectateurs qui désiraient acheter un article en particulier le faisaient généralement par téléphone. Les articles étaient ensuite envoyés par la poste à l'acheteur par le personnel d'entrepôt de TSC.

[168] Devant le Conseil, TSC a cherché à établir une distinction entre ses activités et les activités de radiodiffusion en faisant valoir qu'il ne faisait pas de diffusion, qu'au contraire il produisait de l'infopublicité à l'interne et qu'il payait Rogers Network Services (RNS) et d'autres entreprises pour en faire la distribution. Le CRTC avait déterminé antérieurement que les activités normales de TSC cadraient avec la définition d'une «entreprise de programmation» et avait réglementé ses activités en le soustrayant à l'obligation d'obtenir une licence à la condition qu'il continue de respecter certaines conditions. Le Conseil a mentionné qu'il ne voyait

programming undertaking for the purposes of the *Broadcasting Act*. In so holding, the Board relied on *Capital Cities Communications* and *Dionne, supra*, and observed:

These cases endorse the proposition that, leaving aside the question of closed-circuit television within the boundaries of a province, broadcasting is subject to federal regulation from transmission to reception. According to that reasoning, federal competence over broadcasting cannot be avoided by using different corporate entities to carry out the necessary steps to broadcast programming. Here, RNS, as a mere conduit for TSC's transmissions, is subject to federal regulation, but not to the exclusion of TSC.

Similarly, the fact that TSC pays RNS and Rogers Cable to carry its signal does not change the nature of its day-to-day operations for constitutional purposes. Once it is established that TSC is an essential broadcasting link, the particular commercial arrangements it has entered into do not make it any less a federal undertaking. The Board sees no difference, for example, between TSC and a licensed specialty channel which, presumably, Rogers would pay for the privilege of carrying its programming. In both cases, the decision whether or not to transmit and the day-to-day control over the content of the transmission lie with the programming undertaking at the origin of the transmission. Following the reasoning of the Supreme Court of Canada, both undertakings would necessarily be engaged in broadcasting.

(pages 31; and 212)

## VIII

### Conclusion

[169] For all of the foregoing reasons, the Board finds that the evidence establishes that CHUM operates its broadcasting business in an integrated fashion and that CityInteractive is part and parcel of the CHUM whole, as a fully integrated component of the television side of its broadcasting operation. As in *Shamrock Television, supra*, the disputed operation is an indivisible part of a broader federal undertaking. Thus, the Board concludes that CityInteractive falls within federal jurisdiction and

aucune raison de s'écarter des conclusions du CRTC et il a conclu que les activités normales de l'employeur étaient assimilables à des activités de radiodiffusion et qu'il s'agissait manifestement d'une entreprise de programmation aux fins de la *Loi sur la radiodiffusion*. En tirant cette conclusion, le Conseil a invoqué les arrêts *Capital Cities Communications* et *Dionne*, précités, et a fait remarquer ce qui suit:

Ces affaires appuient la proposition selon laquelle, exception faite de la télévision en circuit fermé dans les limites d'une province, la radiodiffusion relève de la compétence fédérale depuis la transmission jusqu'à la réception. Selon ce raisonnement, il est impossible d'échapper à la compétence fédérale en matière de radiodiffusion en utilisant des entités commerciales différentes pour exécuter les étapes nécessaires à la programmation de la radiodiffusion. Ici, RNS, en tant que simple transporteur des transmissions de TSC, est assujettie à la réglementation fédérale, mais non en excluant TSC.

De même, le fait que TSC paie RNS et Rogers Cable pour faire acheminer son signal ne change pas la nature de ses activités courantes aux fins constitutionnelles. Une fois qu'il est établi que TSC est un lien de radiodiffusion essentiel, les arrangements commerciaux qui génèrent qu'elle a pu établir n'enlèvent rien au fait qu'elle est une entreprise fédérale. Le Conseil ne voit aucune différence, par exemple, entre TSC et le titulaire d'une licence de chaîne spécialisée que Rogers paierait pour le privilège de diffuser sa programmation. Dans les deux cas, la décision de transmettre ou non le contrôle quotidien du contenu de la transmission sont entre les mains de l'entreprise de programmation à l'origine de la transmission. Suivant le raisonnement de la Cour suprême du Canada, les deux entreprises seraient nécessairement associées à la radiodiffusion.

(pages 31; et 212)

## VIII

### Conclusion

[169] Pour tous ces motifs, le Conseil conclut que la preuve a démontré que CHUM exploite son entreprise de radiodiffusion de manière intégrée et que CityInteractive constitue une partie intégrante de CHUM, à titre de composante entièrement intégrée du secteur de la télévision de son entreprise de radiodiffusion. À l'instar de la situation prévalant dans l'affaire *Shamrock Television*, précitée, les activités en litige constituent une partie indissociable d'une



that the *Code* applies to CityInteractive in the regulation of its labour relations.

[170] Given the Board's decision that it has jurisdiction over this matter, the Board may now proceed with the review of the bargaining unit's description in the existing certificate, and hear the unfair labour practice complaint. Accordingly, the normal administrative processing of these matters will follow.

### CASES CITED

*Alberta Government Telephones v. Canada (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225

*Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657

*Byers Transport Limited et al.* (1986), 65 di 127; and 12 CLRBR (NS) 236 (CLRB no. 571)

*Canada Labour Relations Board et al. v. Paul L'Anglais Inc. et al.*, [1983] 1 S.C.R. 147

*Canadian Air Line Employees' Association v. Wardair Canada (1975) Ltd. et al.*, [1979] 2 F.C. 91

*Canadian Pacific Railway Company v. Attorney-General for British Columbia et al.*, [1950] A.C. 122 (P.C.)

*Capital Cities Communications Inc. et al. v. Canadian Radio-Television Commission*, [1978] 2 S.C.R. 141

*Corporation of the City of Toronto v. Bell Telephone Company of Canada*, [1905] A.C. 52 (P.C.)

*Dome Petroleum Ltd. v. National Energy Board* (1987), 73 N.R. 135 (F.C.A.)

*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*, [1955] S.C.R. 529

*Medalta Distribution Services Ltd., and Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CLRB no. 1117)

*Northern Telecom Canada Limited et al. v. Communication Workers of Canada et al.*, [1983] 1 S.C.R. 733

*Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115

entreprise fédérale plus vaste. Par conséquent, le Conseil conclut que CityInteractive relève de la compétence fédérale et que le *Code* s'applique à CityInteractive dans la réglementation de ses relations du travail.

[170] Ayant déterminé de sa compétence en l'espèce, le Conseil peut maintenant instruire la demande de révision de la description de l'unité de négociation contenue dans le certificat actuel ainsi que la plainte de pratique déloyale de travail. En conséquence, le traitement de ces affaires se poursuivra suivant le processus administratif habituel.

### AFFAIRES CITÉES

*Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225

*Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657

*Byers Transport Limited et autre* (1986), 65 di 127; et 12 CLRBR (NS) 236 (CCRT n° 571)

*Canadian Air Line Employees' Association c. Wardair Canada (1975) Ltd. et autres*, [1979] 2 C.F. 91

*Canadian Pacific Railway Company v. Attorney-General for British Columbia et al.*, [1950] A.C. 122 (P.C.)

*Capital Cities Communications Inc. et autres c. Conseil de la Radio-Télévision canadienne*, [1978] 2 R.C.S. 141

*Conseil canadien des relations du travail et autres c. Paul L'Anglais Inc. et autre*, [1983] 1 R.C.S. 147

*Corporation of the City of Toronto v. Bell Telephone Company of Canada*, [1905] A.C. 52 (C.P.)

*Dome Petroleum Ltd. v. National Energy Board* (1987), 73 N.R. 135 (C.A.F.)

*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*, [1955] R.C.S. 529

*Medalta Distribution Services Ltd., et Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117)

*Northern Telecom Canada Limitée et autre c. Syndicat des travailleurs en communication du Canada et autre*, [1983] 1 R.C.S. 733

*Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115

*Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al. (Re)* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)

*Public Service Board et al. v. François Dionne et al.*, [1978] 2 S.C.R. 191

*Regulation and Control of Radio Communication in Canada (Re)*, [1932] A.C. 304 (P.C.)

*Shamrock Television System Inc., CKOS-TV and CICC-TV* (1987), 70 di 168; and 17 CLRBR (NS) 205 (CLRB no. 639)

*Shopping Channel (The), Division of Rogers Broadcasting Limited* (1997), 104 di 24; and 35 CLRBR (2d) 204 (CLRB no. 1200)

*Télévision Saint-Maurice Inc.* (1990), 83 di 179; 15 CLRBR (2d) 81; and 91 CLLC 16,041 (CLRB no. 841)

*Toronto Electric Commissioners v. Snider and Others*, [1925] 2 D.L.R. 5 (P.C.)

*United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112

*Westcoast Energy Inc. v. Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322

*White Iron Film and Video Productions, a division of CFCN Productions Limited* (1991), 83 di 205; and 15 CLRBR (2d) 93 (CLRB no. 844)

## STATUTES CITED

*An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, S.C. (1998), c. 26

*Broadcasting Act*, S.C. 1991, c. 11, s. 2

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 2, 2(b), 2(f); 4; 16(c); 18; 94

*Constitution Act, 1867*, ss. 10; 29; 91; 91(29); 92; 92(10)(a)

*Ontario Business Corporations Act*, R.S.O. 1990, Chap. B. 16

*Telecommunications Act* S.C. 1993, c. 38

*Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al. (Re)* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)

*Régie des services publics et autres c. François Dionne et autres*, [1978] 2 R.C.S. 191

*Regulation and Control of Radio Communication in Canada (Re)*, [1932] A.C. 304 (C.P.)

*Shamrock Television System Inc., CKOS-TV et CICC-TV* (1987), 70 di 168; et 17 CLRBR (NS) 205 (CCRT n° 639)

*Shopping Channel (The), division de Rogers Broadcasting Limited* (1997), 104 di 24; et 35 CLRBR (2d) 204 (CCRT n° 1200)

*Télévision Saint-Maurice Inc.* (1990), 83 di 179; 15 CLRBR (2d) 81; et 91 CLLC 16,041 (CCRT n° 841)

*Toronto Electric Commissioners v. Snider and Others*, [1925] 2 D.L.R. 5 (C.P.)

*Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112

*Westcoast Energy Inc. c. Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322

*White Iron Film and Video Productions, une division de CFCN Productions Limited* (1991), 83 di 205; et 15 CLRBR (2d) 93 (CCRT n° 844)

## LOIS CITÉES

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 2, 2b), 2f); 4; 16c); 18; 94

*Loi constitutionnelle de 1867*, art. 10; 29; 91; 91(29); 92; 92(10)a)

*Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, L.C. (1998), ch. 26

*Loi sur la radiodiffusion*, L.C. 1991, ch. 11, art. 2

*Loi sur les sociétés par actions de l'Ontario*, L.R.O. 1990, ch. B. 16

*Loi sur les télécommunications*, L.C. 1993, ch. 38





# Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Aéroports de Montréal,  
*applicant,*  
*and*  
Public Service Alliance of Canada,  
*respondent.*

*CITED AS:* Aéroports de Montréal

Board File: 20258-C

Decision no. 23  
June 30, 1999

Application pursuant to section 87.4 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Strike - Maintenance of activities - Section 87.4 - The Board must designate the activities that must be continued in the event of a strike by the firefighters at the Aéroports de Montréal - The employer suggested that a complement of four firefighters and one lieutenant be maintained - For its part, the union argued that a full complement of five firefighters and one lieutenant be maintained, but on call only - It was established that even though the right to strike goes with collective bargaining, the protection of public safety and health cannot be ignored - To determine the nature of the essential services that must continue in the event of a strike, the Board must consider three questions: (1) Who is the public referred to in section 87.4? (2) What is meant by the safety and health of that public? (3) How should the Board designate the services, in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public in the event of a work stoppage? - (1) The "public" designates the community that uses airport services - (2) Public safety and health must be ensured at all times, and the continuation of essential services cannot paralyse aviation services for passengers by forcing them to remain where they are or overburdening other services or airports regardless of the consequences - (3) The Board retains a different solution from those suggested by the employer and the union: always maintaining the services normally provided by a complement of six members of the unit, otherwise the three-minute rule might not be respected - Finally,

## Motifs de décision

Aéroports de Montréal,  
*requérante,*  
*et*  
Alliance de la Fonction publique du Canada,  
*intimée.*

*CITÉ:* Aéroports de Montréal

Dossier du Conseil: 20258-C

Décision n° 23  
le 30 juin 1999

Demande fondée sur l'article 87.4 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Grève - Maintien des activités - Article 87.4 - Le Conseil doit désigner les activités dont le maintien est nécessaire advenant une grève des pompiers aux Aéroports de Montréal - L'employeur propose un effectif constant de quatre pompiers et un lieutenant - Le syndicat, pour sa part, soutient qu'on devrait maintenir les effectifs à cinq pompiers et un lieutenant, mais sur appel seulement - Il est établi que même si le droit de grève est assorti aux négociations collectives, on ne peut faire fi de la protection de la sécurité et de la santé du public - Afin de déterminer la nature des services essentiels à maintenir en cas de grève, le Conseil doit se pencher sur trois questions: (1) Qui est le public visé par l'article 87.4? (2) Que signifie la sécurité et la santé de ce public? (3) De quelle façon le Conseil doit-il désigner les activités en vue de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public en cas d'arrêt de travail? - (1) Le «public» désigne la collectivité qui utilise les services aéroportuaires - (2) La sécurité et la santé du public doivent être assurées en tout temps et le maintien des services essentiels ne peut avoir comme impact de paralyser les services d'aviation pour les passagers en les forçant à rester où ils se trouvent, ou d'engorger d'autres services ou aéroports sans égard aux conséquences - (3) Le Conseil retient une option différente de celles proposées par l'employeur et le syndicat: le maintien des tous les services normalement assurés, soit un effectif de six membres de l'unité, mais de façon constante, autrement il risque de s'écouler plus

although on strike, the employees on standby at the station should be paid in accordance with the principles of industrial peace.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting as a single member panel pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26. A hearing was held in Montréal on June 12, 1999.

#### Appearances

Mr. Yves Georges, for the applicant; and  
Mr. J.R.K. Duggan, for the respondent.

[1] The Board has before it an application under the new section 87.4 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26, for an order to designate the supply of those services, operation of those facilities and production of those goods that must be continued in the event of a strike by the firefighters at Aéroports de Montréal, that is, the Dorval and Mirabel airports.

#### The Facts

[2] On May 28, 1998, the firefighters' bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada (PSAC or the Union), gave notice to bargain to Aéroports de Montréal (ADM or the employer). Further to a request by ADM, a conciliation officer was appointed on September 15, 1998. On January 15, 1999, pursuant to the *Code's* new provisions on essential services, ADM gave notice to PSAC; it specified the services and the number of bargaining unit members that, in its opinion, had to be maintained to prevent an immediate and serious danger to public safety or health in the event of a strike by the firefighters at the Dorval and Mirabel airports. ADM asked that the following services be continued at each airport:

- three firefighters on duty at all times to fight fires involving aircraft;
- two firefighters, including one lieutenant, on duty at all times to act as first response team to deal with calls.

que le temps réglementaire de trois minutes avant l'arrivée des effectifs sur les lieux - Finalement, même s'ils font la grève, les employés qui seront en attente à la caserne devront être payés afin de ne pas aller à l'encontre des principes de paix industrielle.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément à l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26. Une audience a eu lieu à Montréal le 12 juin 1999.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Yves Georges, pour la requérante; et  
M<sup>e</sup> J.R.K. Duggan, pour l'intimée.

[1] Le Conseil est saisi d'une demande en vertu du nouvel article 87.4 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26, afin d'obtenir une ordonnance désignant les activités dont le maintien est nécessaire, advenant une grève des pompiers aux Aéroports de Montréal, c'est-à-dire les aéroports de Dorval et de Mirabel.

#### Les faits

[2] Le 28 mai 1998, l'agent négociateur des pompiers, l'Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC ou le Syndicat), donne l'avis de négocier aux Aéroports de Montréal (ADM ou l'employeur). Par suite d'une demande de l'ADM, un conciliateur est nommé le 15 septembre 1998. Le 15 janvier 1999, à la suite des nouvelles dispositions du *Code* sur les services essentiels, l'ADM transmet à l'AFPC un avis l'informant des activités et du nombre d'employés de l'unité de négociation dont le maintien est jugé nécessaire pour prévenir les risques imminents et graves pour la santé ou la sécurité du public, advenant une grève des pompiers des Aéroports de Dorval et de Mirabel. L'ADM demande que les services suivants soient maintenus pour chacun des aéroports:

- trois pompiers restent en poste en tout temps, pour lutter contre les incendies d'aéronefs;
- deux pompiers, dont un lieutenant, restent en poste en tout temps, pour répondre aux appels à titre de premiers répondants.

[3] At the time this application was heard, neither party had acquired the right to strike or lockout under section 89 of the *Code*.

[4] There are 28 international airports in Canada, including Dorval and Mirabel, that are required to provide critical aircraft fire-fighting services. The standards are governed by Transport Canada in the *Canadian Aviation Regulations - Part III - Aerodromes and Airports - Subpart 3 - Aircraft Fire Fighting at Airports and Aerodromes*. As "designated" airports, the airports in question are required to cover at least 90% of the movements by commercial passenger-carrying aircraft at the airport.

[5] The minimum number of fire-fighting vehicles and the level of service that must be maintained at the airport depend on the airport's category. The categories are established on the basis of the length and maximum fuselage width of the aircraft that land at the airport and the number of movements by commercial passenger-carrying aircraft. Mirabel is a category 8 airport and Dorval is a category 9 airport, category 10 being the highest. For category 8 and 9 airports, there must at all times be a minimum of three vehicles with a capacity of 18,200 and 24,300 litres of water, respectively, that can provide a discharge capacity of 7,200 and 9,000 litres per minute, respectively. The related emergency services not provided for in the Regulations are at the discretion of the airport operator.

[6] If the operator of a designated airport cannot meet the Regulations' requirements because of a personnel shortage or unserviceable equipment caused by circumstances beyond the operator's control, a notification must be given to the appropriate air traffic control unit or flight service station for publication in a NOTAM. The purpose of such notification is to warn airlines and pilots of the risks and allow them to adjust their equipment or landings accordingly. When the condition continues for seven days or more, the airport operator must establish a plan specifying corrective measures to meet the requirements for its category of airport and must submit the plan to the Minister. The operator must be able to implement the submitted plan. The Minister will authorize a lower safety level only when the operator can demonstrate that there have been movements by unusually large aircraft, that the high

[3] Au moment de l'audition de la présente demande, ni l'une ni l'autre des parties n'avait acquis le droit de grève ou de lock-out en vertu de l'article 89 du *Code*.

[4] Il y a 28 aéroports internationaux au Canada, dont Dorval et Mirabel, qui sont tenus de fournir des services critiques de lutte contre les incendies d'aéronefs. Ces normes sont régies par Transports Canada dans le *Règlement de l'aviation canadienne - Partie III - Aéroports et aéroports - Sous-partie 3 - Lutte contre les incendies d'aéronefs aux aéroports et aéroports*. À titre d'aéroports «désignés», ils sont tenus de couvrir au moins 90 % des mouvements d'aéronefs commerciaux de transport de passagers à l'aéroport.

[5] Le nombre minimum de véhicules de lutte contre les incendies et le niveau de service qui doit être maintenu à l'aéroport dépendent de sa catégorie. Ces catégories sont établies en fonction de la longueur et de la largeur maximale du fuselage des aéronefs qui y atterrissent ainsi que du nombre de mouvements d'aéronefs commerciaux de transport de passagers. Mirabel est un aéroport de catégorie 8 et Dorval est un aéroport de catégorie 9, la catégorie 10 étant la plus élevée. Pour des aéroports de catégorie 8 et 9, il doit être maintenu en tout temps un minimum de trois véhicules ayant une capacité de 18 200 et 24 300 litres d'eau respectivement et pouvant assurer un débit en litres par minute de 7 200 et 9 000 respectivement. Les services connexes de secours qui ne sont pas prévus au Règlement sont à la discrétion de l'exploitant de l'aéroport.

[6] Dans la mesure où l'exploitant d'un aéroport désigné ne serait pas en mesure de satisfaire aux exigences du Règlement en raison d'une pénurie de personnel ou d'une panne d'équipement causée par des circonstances indépendantes de la volonté de l'exploitant de l'aéroport, un avis doit être donné à l'unité de contrôle de la circulation aérienne ou à la station d'information de vol compétente aux fins de publication dans un NOTAM. Ces avis servent à avertir les compagnies aériennes et les pilotes des risques et à leur permettre d'ajuster leurs équipements ou les atterrissages en conséquence. Lorsque ces événements se poursuivent pendant sept jours ou plus, l'exploitant de l'aéroport doit mettre en place un plan de mesures correctives pour satisfaire aux exigences pour sa catégorie d'aéroport et présenter un tel plan au Ministre. L'exploitant doit pouvoir mettre en oeuvre le



number of movements by aircraft is temporary or that the number of movements by or the size of aircraft will be altered in such a way that its critical category should be lowered.

[7] There are 49 employees in the firefighter unit for the two airports. Their main work involves providing an aircraft fire-fighting service, which is defined in the above-mentioned Regulations as "a situation that could result in damage to an aircraft at an airport or aerodrome or injury to the persons on board the aircraft." Such a service is especially critical during takeoff, when the aircraft is full of gasoline and at its most vulnerable.

[8] When they are not providing response services, the firefighters provide certain related services to customers of the airport and passengers in transit: first aid medical service, structural fire fighting, wildlife control and patrols to ensure respect for the environment around the airport, pre-inspection of hot work (welding), bird impact activities and spills from aircraft and vehicles. They work an average of 42 hours a week. The day shift is 10 consecutive hours from 8:00 a.m. to 6:00 p.m., and the night shift is 14 consecutive hours from 6:00 p.m. to 8:00 a.m. There are four teams at each of the Mirabel and Dorval stations. A team consists of seven people, namely a captain (non-unionized), a lieutenant and five firefighters.

[9] When there is an aircraft emergency, all firefighters on duty are dispatched to provide assistance, regardless of the work they are doing at the time. Three vehicles containing the extinguishing agents, one vehicle containing the rescue tools and the first response equipment and one assistance vehicle are all sent, with one firefighter aboard each vehicle. The captain is in charge of the operational site, and the lieutenant oversees the task force. The first three firefighters with their vehicles (S-1, S-2 and S-3) take up position based on the winds and the terrain to provide protection for evacuation and secure the critical work area. The other two firefighters (S-5 and S-7) are involved in

plan présenté au Ministre. Le Ministre autorise un niveau inférieur de sécurité seulement lorsque l'exploitant est en mesure d'établir qu'il s'agit de mouvements d'aéronefs de dimensions inhabituelles ou que le nombre élevé de mouvements d'aéronefs est une situation passagère, ou encore que les changements dans le nombre de mouvements et dimensions font en sorte qu'il y a lieu de diminuer sa catégorie critique.

[7] L'unité des pompiers regroupe 49 employés pour les deux aéroports. Leur tâche principale consiste à fournir un service de lutte contre les incendies d'aéronefs, qui se définit dans le Règlement précité comme étant «une situation qui pourrait entraîner des dommages à un aéronef qui se trouve à un aéroport ou un aérodrome ou des blessures aux personnes à bord de cet aéronef.» Ces services sont particulièrement critiques au décollage lorsque l'aéronef est plein d'essence et à son moment le plus vulnérable.

[8] Quand ils n'assurent pas de services d'intervention, les pompiers fournissent certains services connexes aux clients de l'aéroport et aux passagers qui y transitent, dont un service d'intervention médicale de premiers soins, la lutte des incendies de structure, le contrôle de la faune et la patrouille pour le respect de l'environnement aux abords de l'aéroport, la pré-inspection des travaux à chaud (soudure), les interventions d'impacts d'oiseaux ainsi que les déversements d'aéronefs et de véhicules. L'horaire de travail est une moyenne de 42 heures par semaine. L'horaire de jour est de 10 heures consécutives de 8h à 18h et l'horaire de soir est de 14 heures consécutives de 18h à 8h. Il y a quatre équipes à chacune des casernes de Mirabel et de Dorval. Une équipe compte sept personnes, soit un capitaine (non syndiqué), un lieutenant et cinq pompiers.

[9] Dans le cas où il se présente un aéronef en cas d'urgence, tous les pompiers de service sont déployés pour porter secours, sans égard à la fonction qu'ils accomplissent à ce moment-là. Interviennent trois véhicules qui contiennent les agents extincteurs, un véhicule qui contient les outils de sauvetage, le matériel de premier répondant et un véhicule d'assistance, en raison d'un pompier par véhicule. Le capitaine s'occupe du site opérationnel et le lieutenant dirige la force opérationnelle. Les trois premiers pompiers avec leurs véhicules (S-1, S-2 et S-3) se positionnent selon les vents et le terrain pour assurer la protection d'évacuation et la zone critique de travail. Les deux

evacuation, opening the aircraft, putting out hidden fires or handling the hoses, as needed. Since the airports cannot maintain a fire-fighting and response service at all times to cover all possibilities, municipal fire departments nearby may also be called on to respond depending on the nature of the incident. Also involved are health emergency services (Urgences-Santé), which provides ambulance services, and the police departments.

### The Parties' Arguments

[10] The employer argued that there is nothing in the *Code* to indicate that the employer has to close down the business to determine which essential services should be continued. Rather, all activities of the Union's members should be reviewed and it should be decided which, if any, minimum services must be provided in the event of a strike. In this context, the fire-fighting service is what is involved, not all the services provided to the air terminal's customers and passengers. This means that if the firefighters go on strike, it must be determined which minimum services will have to be provided to meet the requirements in Transport Canada's Regulations. The employer is suggesting a minimum of five bargaining unit members, not including the captain, to provide emergency services.

[11] The Union argued that section 87.4 of the *Code* must be interpreted in light of the role of protecting public safety and health while promoting free collective bargaining. It is therefore suggested that the provisions in question be interpreted restrictively as not allowing the employer to maintain "business as usual" in a strike situation. Since Parliament has not chosen to withdraw the right to strike from firefighters, they are entitled to maintain the economic pressure that a strike fosters.

[12] The Union also argued that it would be dangerous to eliminate one member of the team, since even a full complement of six union members is the bare minimum. Furthermore, eliminating one member of the team (from six to five) is just a way of marginalizing the strike and jeopardizing the balance of power between the parties. However, the Union says it is prepared to promise to have a full complement on call

autres pompiers (S-5 et S-7) interviennent pour l'évacuation, pour l'ouverture des appareils ou pour éteindre les feux cachés ou pour manier les boyaux, le cas échéant. Comme les aéroports ne peuvent maintenir en tout temps un service d'incendie et d'intervention couvrant toutes les éventualités possibles, les services d'incendie municipaux entourant les aéroports sont aussi appelés à intervenir selon la nature de l'incident. À ceci s'ajoute Urgences-Santé pour le service ambulancier et les services policiers.

### Arguments des parties

[10] L'employeur soutient que rien dans le *Code* n'indique que l'employeur doit fermer l'entreprise pour déterminer le maintien de services essentiels. Plutôt, il y a lieu de revoir l'ensemble des activités des membres du Syndicat et de décider quels sont les services minimums, le cas échéant, qui doivent être fournis en cas de grève. Dans ce contexte, c'est le service de lutte contre les incendies qui est en jeu et non l'ensemble des services fournis aux clients et aux passagers de l'aérogare. C'est dire que si les pompiers font la grève, il faut déterminer les services minimaux qui devront être rendus pour satisfaire aux exigences de la réglementation de Transports Canada. L'employeur propose un minimum de cinq personnes de l'unité de négociation pour assurer le service d'urgence, excluant le capitaine.

[11] Le Syndicat, pour sa part, plaide que l'article 87.4 du *Code* doit être interprété dans le contexte du rôle de protéger la santé et la sécurité du public tout en favorisant les libres négociations collectives. Il propose donc une interprétation restreinte de ces dispositions dans le sens que l'employeur ne peut dans une situation de grève maintenir «le cours normal des affaires». Comme le législateur n'a pas choisi de retirer le droit de grève aux pompiers, ils ont le droit de maintenir la pression économique que favorise la grève.

[12] Le Syndicat soutient aussi qu'éliminer un membre de l'équipe est une situation dangereuse car, même avec un effectif complet de six personnes syndiquées, cet effectif est au strict minimum. Qui plus est, éliminer un membre de l'équipe (de six à cinq) n'est qu'une façon de marginaliser la grève et de compromettre le rapport de force entre les parties. Par contre, le Syndicat se dit prêt à s'engager à produire sur appel un

for the following activities: medical air evacuation, search and rescue operations, and humanitarian flights.

[13] Moreover, the Union argued that, given that the parties are not in an imminent strike position, it would be premature for the Board to issue an order until the conciliation officer's report is released, since such an order could negatively affect a situation that is rapidly deteriorating. It argued that in case of emergency, Parliament is always prepared to intervene if public safety and health are jeopardized. According to the Union, a distinction must be drawn between Parliament's power to legislate employees back to work and the Board's role of promoting free collective bargaining and industrial peace. Subsidiarily, section 87.4(8) of the *Code* authorizes the Board to take action at a later date and direct a binding method to force the parties to settle the dispute.

[14] In support of its arguments, the Union referred to the following cases: *Re Radio Operations Group - Technical Category*, File No. 181-2-13 (PSSRB); *Canada (Treasury Board) and Public Service Alliance of Canada (Radio Operation Group - Technical Category)*, [1979] C.P.S.S.R.B. No. 7; *Canadian Air Traffic Control Assn. Canada (Treasury Board) (Air Traffic Control Group)*, [1981] C.P.S.S.R.B. No. 3; *The Queen v. Canadian Air Traffic Control Association*, [1982] 2 F.C. 80 (C.A.); *Canadian Air Traffic Control Association v. The Queen*, [1982] 1 S.C.R. 696; *Chantelle Management Ltd.* (1993), 20 CLRBR (2d) 293 (B.C.); *Beacon Hill Lodges (1984) Ltd. v. British Columbia (Labour Relations Board)*, [1987] B.C.J. No. 713 (B.C.C.A.); and *Beacon Hill Lodge*, File No. 2/86, January 3, 1986 (BCLRB).

### The Analysis

[15] Section 87.4 is a new provision of the *Code* that came into force on January 1, 1999. As a result, there is no case law that can be relied on to interpret its special provisions. The Union suggested a comparison with provisions in the labour legislation of the Public Service of Canada, British Columbia and Quebec. However, that legislation is worded very differently from the *Code* and would serve only to confuse the

effectif complet en ce qui a trait aux activités suivantes: l'aéroévacuation médicale, les opérations de sauvetage et de recherche, les vols humanitaires.

[13] En outre, le Syndicat plaide que, comme les parties ne sont pas dans une situation de grève imminente, il serait prématuré pour le Conseil de rendre quelque ordonnance que ce soit avant que ne soit sorti le rapport du conciliateur, car une telle ordonnance risquerait de nuire à une situation qui se détériore rapidement. Il soutient que, advenant une situation d'urgence, le législateur est toujours prêt à intervenir si la santé et la sécurité du public sont compromises. Il faut faire, dit-il, la distinction entre le pouvoir législatif qui peut ordonner le retour au travail et le rôle du Conseil qui est de favoriser la libre négociation collective et la paix industrielle. Dans l'alternative, le paragraphe 87.4(8) du *Code* permet au Conseil d'intervenir à une date ultérieure et de forcer le règlement du différend entre les parties par une méthode exécutoire.

[14] Le Syndicat cite à l'appui de ses prétentions les arrêts suivants: *Re Radio Operations Group - Technical Category*, dossier n° 181-2-13 (CRTFP); *Canada (Treasury Board) and Public Service Alliance of Canada (Radio Operation Group - Technical Category)*, [1979] C.P.S.S.R.B. No. 7; *Canadian Air Traffic Control Assn. Canada (Treasury Board) (Air Traffic Control Group)*, [1981] C.P.S.S.R.B. No. 3; *The Queen v. Canadian Air Traffic Control Association*, [1982] 2 F.C. 80 (C.A.); *Canadian Air Traffic Control Association v. The Queen*, [1982] 1 R.C.S. 696; *Chantelle Management Ltd.* (1993), 20 CLRBR (2d) 293 (C.-B.); *Beacon Hill Lodges (1984) Ltd. v. British Columbia (Labour Relations Board)*, [1987] B.C.J. No. 713 (B.C.C.A.); et *Beacon Hill Lodge*, dossier n° 2/86, 3 janvier 1986 (BCLRB).

### Analyse

[15] L'article 87.4 est une nouvelle disposition du *Code* qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et, à ce titre, il n'y a aucune jurisprudence qui puisse servir à interpréter ses dispositions particulières. Le Syndicat a proposé une comparaison avec les dispositions des législations ouvrières de la fonction publique du Canada, de la Colombie-Britannique et du Québec. Toutefois, ces législations ont un libellé fort différent



interpretation of the provisions applicable in the instant case.

[16] As a whole, the provisions of section 87.4 establish a scheme that ensures that services deemed essential to public safety or health will continue during a work stoppage. The *Code* does not set out a framework for essential services but leaves it up to the Board to rule on this issue, *inter alia* by issuing an order. The Board only intervenes if the parties cannot come to an agreement or if their agreement proves unsatisfactory. Thus, even though the right to strike goes with collective bargaining, Parliament has provided that the protection of public safety and health cannot be ignored.

[17] The relevant provisions are as follows:

87.4(1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

...

(4) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer do not enter into an agreement, the Board shall, on application made by either party no later than fifteen days after notice of dispute has been given, determine any question with respect to the application of subsection (1).

...

(6) Where the Board, on application pursuant to subsection (4) ... is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the Board, after providing the parties an opportunity to agree, may, by order,

(a) designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

(b) specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue that supply, operation and production; and

du *Code* et ne serviraient qu'à embrouiller l'interprétation des dispositions qui s'appliquent en l'instance.

[16] L'ensemble des dispositions de l'article 87.4 instaure un régime qui permet de garantir que les services jugés essentiels à la sécurité ou à la santé du public seront maintenus pendant un arrêt de travail. Le *Code* n'élabore pas un cadre de services essentiels, mais laisse au Conseil le soin de se prononcer à ce sujet, y compris le pouvoir de rendre une ordonnance. Le Conseil n'intervient que si les parties n'arrivent pas à s'entendre ou si leur entente se révèle insatisfaisante. Donc, même si le droit de grève est assorti aux négociations collectives, le législateur a prévu qu'on ne peut faire fi à la protection de la sécurité et à la santé du public.

[17] Les articles pertinents sont les suivants:

87.4(1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités - prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles - dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

...

(4) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties ne s'entendent pas sur la façon de se conformer au paragraphe (1), le Conseil, sur demande de l'une ou l'autre partie présentée au plus tard le quinzième jour suivant l'envoi de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application du paragraphe (1).

...

(6) Saisi d'une demande présentée en vertu du paragraphe (4) ... le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, peut - après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre - rendre une ordonnance:

a) désignant les activités dont il estime le maintien nécessaire en vue de prévenir ce risque;

b) précisant de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités;

(c) impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section.

[18] To determine the nature of the essential services that must continue in the event of a strike, the Board must consider three questions.

(1) Who is the public referred to in section 87.4?

(2) What is meant by the safety and health of that public?

(3) How should the Board designate the services, in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public in the event of a work stoppage?

**(1) Who is the public referred to in section 87.4?**

[19] Since the *Code* does not provide any special definition for interpretation purposes, the term should be given its usual meaning. The *Concise Oxford Dictionary* defines the "public" as "the community in general, or members of the community." Since that definition fits in unequivocally with the interpretation of the *Code*, the Board sees no reason to limit its scope solely because the right to strike is involved. For the purposes of section 87.4, the "public" therefore means the community using airport services.

**(2) What is meant by the safety and health of that public?**

[20] In the Board's view, the *Code* gives it plenty of leeway by refraining from imposing any definitions whatsoever. A contrast is provided by sections 73 to 84 of the *Civil Air Navigation Services Commercialization Act*. Section 74 provides: "In the event of a work stoppage [NAV Canada] shall continue to provide civil air navigation services necessary for humanitarian or emergency flights." Those flights are clearly defined in section 73(1). The Act also provides: "Unless a contrary intention appears, words and expressions in this Part have the same meaning as in the *Canada Labour Code*." We cannot conclude from that interaction between the two statutes that the definition of "emergency assistance services" must necessarily limit the meaning of the safety and health of the public as provided for in the *Code*. It is our view that those

c) prévoyant la prise de toute mesure qu'il estime indiquée à l'application du présent article.

[18] Afin de déterminer la nature des services essentiels à maintenir en cas de grève, le Conseil doit se pencher sur trois questions.

(1) Qui est le public dont fait mention l'article 87.4?

(2) Que faut-il comprendre par la sécurité et la santé de ce public?

(3) De quelle façon le Conseil doit-il désigner les activités en vue de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public en cas d'arrêt de travail?

**(1) Qui est le public dont fait mention l'article 87.4?**

[19] Comme le *Code* n'offre aucune définition spéciale aux fins de son interprétation, il y a lieu de lui donner son sens ordinaire. Selon *Le Petit Robert*, le public se définit comme «la collectivité» ou «la masse de la population». Puisque cette définition s'intègre sans équivoque à l'interprétation du *Code*, le Conseil ne voit pas pourquoi il devrait restreindre sa portée uniquement parce qu'il s'agit de droit de grève. Le «public» désigne donc aux fins de l'article 87.4 la collectivité qui utilise les services aéroportuaires.

**(2) Que faut-il comprendre par la sécurité et la santé de ce public?**

[20] Le Conseil estime que le *Code* lui laisse une grande marge de manoeuvre, dans la mesure où il a évité de lui imposer quelque définition que ce soit. Au contraire, la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile*, aux articles 73 à 84, prévoit à l'article 74 que NAV Canada «doit continuer de fournir les services de navigation aérienne civile nécessaires aux vols d'urgence ou à vocation humanitaire durant les arrêts de travail.» Ces vols sont clairement définis au paragraphe 73(1). Cette loi précise aussi qu'«à moins d'indication contraire du contexte, les termes utilisés dans la présente s'entendent au sens du *Code canadien du travail*.» Cette interaction entre les deux lois ne nous permet pas de conclure que la définition de «services d'urgence» doive nécessairement restreindre le sens de la sécurité

concepts are separate from each other and must be interpreted based on the context of each statute.

[21] The above-mentioned statute was enacted in 1996, or two years before the amendments to the *Code*. If Parliament's intention had been to impose a similar definition for the essential services identified by the Board, it would have clearly said so. Parliament also had the option of including in that statute the essential services to be maintained by firefighters rather than having them be subject to the *Code*, since the area of activity is the same. In its great wisdom, Parliament instead chose a mechanism requiring that the Board, as a neutral body, decide this issue based on the nature of the services and the context in which they are provided. The Board is therefore responsible for determining, based on the specific circumstances of each case, which services are essential to the safety and health of the public in the event of a work stoppage. The essential test is as follows: "to the extent necessary to **prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public**" (emphasis added).

[22] This means that the Board must take into account public safety or health at all times, and not only in the context of emergencies, rescues or other humanitarian acts. In the current circumstances, air travel is essential to thousands of people every day, and not merely for recreational purposes. The Board therefore feels that the continuation of essential services cannot paralyse aviation services for passengers by forcing them to remain where they are or overburdening other services or airports regardless of the consequences. The fact that the continuation of passenger services has a commercial impact does not mean it must be concluded that an airport must be closed down.

[23] Nor is this generalization based on the business as usual theory. Rather, it is based on the fact that public safety and health come first and that it should be anticipated that emergencies are by nature unpredictable in terms of when and where they occur. Emergencies may occur in respect of humanitarian flights, rescues, essential supplies, air evacuation or normal flights, since the airport exists for all of those services. The fact that we are dealing with emergency

et la santé du public tel qu'il est prévu au *Code*. Nous sommes d'avis que ces notions sont indépendantes l'une de l'autre et doivent être interprétées selon le contexte de chaque loi.

[21] Remarquons que la loi précitée a été adoptée en 1996, donc deux ans avant les amendements du *Code*. Si l'intention du législateur avait été d'imposer une définition semblable pour les services essentiels déterminés par le Conseil, il l'aurait clairement dit. Le législateur avait aussi le choix d'inclure dans cette loi les services essentiels à être maintenus par les pompiers plutôt que de les assujettir au *Code*, étant donné qu'il s'agit du même secteur d'activité. Dans sa grande sagesse, le législateur a plutôt choisi un mécanisme en fonction duquel le Conseil, en tant qu'organisme neutre, est appelé à trancher cette question selon la nature et le contexte dans lequel les services sont rendus. Le Conseil est donc chargé de déterminer, selon les circonstances particulières de chaque affaire, les services essentiels à la sécurité et à la santé du public en cas d'arrêt de travail. Son critère essentiel est le suivant: «dans la mesure nécessaire pour **prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public**» (c'est nous qui soulignons).

[22] Il en découle que le Conseil doit tenir compte de la sécurité ou de la santé du public en tout temps et non seulement en cas d'urgence, de sauvetage ou d'autres actes humanitaires. Dans la conjoncture actuelle, le déplacement aérien est essentiel pour des milliers de personnes à tous les jours et non simplement dans le cadre de loisirs. En conséquence, le Conseil estime que le maintien des services essentiels ne peut avoir comme impact de paralyser les services d'aviation pour les passagers en les forçant à rester où ils se trouvent ou d'engorger d'autres services ou aéroports sans égard aux conséquences. Ce n'est pas parce que le maintien des services pour les passagers a une incidence commerciale qu'il faut conclure à la fermeture d'un aéroport.

[23] Cette généralisation ne se fonde pas non plus sur la théorie que les activités normales doivent se poursuivre, mais bien que la santé et la sécurité du public passent en premier et qu'il y a lieu de prévoir que les urgences de par leur nature se produisent à un moment et à un endroit imprévisibles. Les urgences risquent de se produire tant pour les vols à incidence humanitaire que pour le sauvetage, l'approvisionnement essentiel, l'aéroévacuation ou



services does not mean that the services will be more or less intensive or necessary or that the level of involvement will be different. The evidence on file clearly shows that the **entire** fire-fighting team goes to the scene of an emergency, whatever its nature, and not some of the members or some of the equipment.

[24] The Board also finds that, simply because designating essential services could deny those employees the right to strike or lessen the impact of such a right, it should not avoid applying the law. If that is the effect, Parliament can amend the *Code*'s provisions or pass special legislation.

**(3) How should the Board designate the services, in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public in the event of a work stoppage?**

[25] For the purposes of this case, the determining conditions for aircraft fire fighting at airports are set out in the above-mentioned Regulations. In other words, the Department of Transport, on behalf of the Canadian public, ensures that maximum safety conditions exist for the travelling public. Its Regulations establish guidelines to ensure public safety and health, and the Board sees no reason to challenge them.

[26] Section 303.18 of the Regulations provides that an emergency response team must be dispatched within **three minutes** after an alarm is sounded; in other words, there must be a sufficient number of fire-fighting vehicles in position that are ready for use and capable of meeting the total extinguishing agent discharge capacity for the category. In providing emergency services, the team of three vehicles must be supplemented by first response and assistance services. The Union suggests that those services be available **on call** only. The employer plans to reduce the number of members of each team in the event of a strike or lockout.

[27] The Board sees three possible solutions: (1) maintaining the full complement (five firefighters and one lieutenant) but only on call, which is the Union's position; (2) maintaining in the area a complement of five members of the unit (four

pour les vols normaux, car l'aéroport existe pour tous ces services. Ce n'est pas parce qu'il s'agit de services de secours que les services seront plus ou moins intensifs ou plus ou moins requis ou que le niveau d'intervention sera différent. La preuve au dossier est claire que c'est **toute** l'équipe de pompiers qui se déplace en cas d'urgence, quelle que soit l'urgence, et non certains pompiers ou certains équipements.

[24] Le Conseil juge aussi que ce n'est pas parce que la désignation de services essentiels puisse nier ou réduire l'impact du droit de grève à ces travailleurs qu'il doit éviter d'appliquer la loi. Si tel est l'effet, le législateur a tout le loisir de modifier les dispositions du *Code* ou de passer une loi particulière.

**3) De quelle façon le Conseil doit-il désigner les activités en vue de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public en cas d'arrêt de travail?**

[25] Dans le cadre du présent dossier, les conditions déterminantes pour la lutte contre les incendies d'aéronefs aux aéroports sont reflétées dans le Règlement précité. C'est dire que le ministère des Transports assure au nom de la population canadienne les conditions de sécurité maximales du public qui est appelé à voyager. Son Règlement établit des balises visant à assurer la sécurité et la santé du public et le Conseil ne voit aucune raison de les remettre en question.

[26] L'article 303.18 du Règlement prévoit que la capacité de réponse à des urgences doit être de **trois minutes** suivant le déclenchement de l'alarme, c'est-à-dire qu'il doit y avoir en place un nombre suffisant de véhicules de lutte contre les incendies prêts à intervenir et à répandre l'agent extincteur à la pleine capacité pour la catégorie. Pour assurer le service d'urgence, l'équipe de trois véhicules doit être complétée par les services de premier répondant et d'assistance. Le Syndicat propose que ces services soient disponibles **sur appel** seulement. L'employeur prévoit réduire le nombre de membres de chaque équipe en cas de grève ou de lock-out.

[27] Le Conseil voit trois options possibles: (1) assurer l'effectif complet, mais sur appel seulement, c'est-à-dire, cinq pompiers et un lieutenant, ce qui représente la position du Syndicat; (2) assurer la zone de maintien d'un effectif constant de cinq membres de l'unité,

firefighters and one lieutenant) or 83% of the services normally provided, which is the employer's position; (3) maintaining in the area a complement of six members of the unit (five firefighters and one lieutenant) or 100% of the services normally provided.

[28] With regard to the first solution, no evidence was filed to satisfy the Board that the firefighters would be able to deal with an emergency in a timely fashion. This suggestion runs the risk of jeopardizing public safety or health and is therefore unacceptable.

[29] With regard to the second solution, because of the complexity of the way the firefighters are deployed, it is not clear that with 83% of services the response team would be able to deal with emergencies without endangering public safety or health. This suggestion also makes it impossible to meet the 90% test set out in the Regulations.

[30] The Board therefore retains the third solution, for the following reasons. According to the Union, the continuation of 100% of the services normally provided corresponds to the minimum level of services necessary to respond to emergencies while waiting for reinforcements if needed. Moreover, it must be acknowledged that if the firefighters are on strike, they are not at the station. Even assuming that they could beam themselves to the station when the alarm was sounded, and given the time needed to dress, get organized and put the vehicles in motion, it is easy to see that it would take much longer than the three minutes provided for in the Regulations.

[31] Assuming that the Board finds that fire-fighting services are required only in emergencies, that is, medical air evacuation, search and rescue operations, humanitarian flights and so on, there would be two options: (1) ensuring that there are always unpaid employees on location who are on call and ready to respond; (2) ensuring that paid employees are on location to make sure that the response time is three minutes. The emergency here is three minutes. An emergency is an emergency, regardless of the clientele. If we apply the three-minute rule seven days a week and 24 hours a day, there will have to be firefighters at the station at all times. It is therefore a matter of

c'est-à-dire quatre pompiers et un lieutenant, soit le maintien de 83 % des services normalement assurés, ce qui représente la position de l'employeur; (3) assurer dans la zone le maintien de l'effectif de six membres de l'unité, c'est-à-dire, cinq pompiers et un lieutenant, soit le maintien de 100 % des services normalement assurés.

[28] En ce qui a trait à la première option, aucune preuve n'a été déposée qui rassure le Conseil que les pompiers puissent faire face à une situation d'urgence en temps opportun. Cette proposition risque donc de compromettre la sécurité ou la santé du public et est donc inacceptable.

[29] En ce qui a trait à la deuxième option, il n'est pas évident, en regard de la complexité d'un déploiement, qu'avec 83 % des services l'équipe d'intervention puisse faire face à des situations d'urgence sans mettre en danger la sécurité ou la santé du public. Cette proposition ne permet pas non plus de rencontrer le critère de 90 % décrété par le Règlement.

[30] Le Conseil retient donc la troisième proposition, et ce, pour les motifs suivants. Le maintien de 100 % des services normalement assurés correspond, de l'aveu même du Syndicat, au niveau minimal de services permettant de répondre aux situations d'urgence en attendant l'arrivée de renfort, le cas échéant. De plus, force est de constater que si les pompiers sont en grève, ils ne sont pas à la caserne. Même en supposant qu'ils puissent se télétransporter au site de la caserne au moment du déclenchement de l'alarme, et compte tenu du temps de s'habiller, de s'organiser, de mettre en mouvement les véhicules, on peut facilement calculer qu'il se déroulerait beaucoup plus que les trois minutes prévues au Règlement.

[31] En supposant que le Conseil détermine que les services des pompiers ne sont requis que dans les cas d'urgences, soit l'aéroévacuation médicale, les opérations de sauvetage et de recherche, les vols humanitaires et ainsi de suite, il aurait deux choix: (1) veiller à ce qu'en tout temps il y ait sur place des employés sur appel non payés, prêts à intervenir; (2) veiller à ce que des employés payés soient sur place pour assurer un temps de réponse de trois minutes. L'urgence ici c'est trois minutes. Une urgence est une urgence, sans égard à la clientèle. Dans la mesure où nous appliquons la règle des trois minutes, sept jours par semaine, vingt-quatre heures par jour, il devra y

determining whether they will be paid, and not whether the airport will close down. The Board doubts that the Union intended to suggest that the employees on standby at the station not be paid. As well, it would be contrary to the principles of industrial peace not to pay employees on duty, even if they are on strike.

[32] On the other hand, given what the evidence showed about the operations of the fire-fighting team in an emergency, the Board is not satisfied that the number of firefighters currently dispatched should be reduced in the event of a strike or lockout. In this regard, the Board must ensure public safety and health during work stoppages and, in this case, eliminating one member of the team is not worth the risk.

[33] The Board therefore orders that a full complement of six persons, including one lieutenant, be maintained at the Dorval and Mirabel airports 24 hours a day and seven days a week, in the event that the requirements of section 89 are met.

---

#### CASES CITED

*Beacon Hill Lodge*, File No. 2/86, January 3, 1986 (BCLRB)

*Beacon Hill Lodges (1984) Ltd. v. British Columbia (Labour Relations Board)*, [1987] B.C.J. No. 713 (B.C.C.A.)

*Canada (Treasury Board) and Public Service Alliance of Canada (Radio Operation Group - Technical Category)*, [1979] C.P.S.S.R.B. No. 7

*Canadian Air Traffic Control Assn. Canada (Treasury Board) (Air Traffic Control Group)*, [1981] C.P.S.S.R.B. No. 3

*Canadian Air Traffic Control Association v. The Queen*, [1982] 1 S.C.R. 696

*Chantelle Management Ltd.* (1993), 20 CLRBR (2d) 293 (B.C.)

*Radio Operations Group - Technical Category (Re)*, File No. 181-2-13 (PSSRB)

*The Queen v. Canadian Air Traffic Control Association*, [1982] 2 F.C. 80 (C.A.)

avoir des pompiers à la caserne en tout temps. Il s'agit donc de déterminer s'ils doivent être payés ou non, et non pas de déterminer si l'aéroport doit fermer ou non. Le Conseil doute que le Syndicat ait eu l'intention de proposer que les employés à la caserne qui sont en attente ne soient pas payés. Ceci dit, il irait à l'encontre des principes de paix industrielle de ne pas rémunérer les employés de service, même s'ils font la grève.

[32] Dans un autre ordre d'idées, le Conseil n'est pas convaincu, en raison des manoeuvres de l'équipe de pompiers en cas d'urgence mises de l'avant dans la preuve, que l'effectif actuel de déploiement doit être réduit advenant une situation de grève ou de lock-out. En ce sens, il incombe au Conseil d'assurer la santé et la sécurité du public lors d'arrêts de travail et, en l'instance, éliminer un membre de l'équipe ne vaut pas le compromis.

[33] Le Conseil ordonne donc qu'un effectif complet de six personnes, y compris un lieutenant, soit maintenu aux aéroports de Dorval et de Mirabel, vingt-quatre heures par jour, sept jours par semaine, advenant que les conditions de l'article 89 soient remplies.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Beacon Hill Lodge*, dossier n° 2/86, 3 janvier 1986 (BCLRB)

*Beacon Hill Lodges (1984) Ltd. v. British Columbia (Labour Relations Board)*, [1987] B.C.J. No. 713 (B.C.C.A.)

*Canada (Treasury Board) and Public Service Alliance of Canada (Radio Operation Group - Technical Category)*, [1979] C.P.S.S.R.B. No. 7

*Canadian Air Traffic Control Assn. Canada (Treasury Board) (Air Traffic Control Group)*, [1981] C.P.S.S.R.B. No. 3

*Canadian Air Traffic Control Association v. The Queen*, [1982] 1 R.C.S. 696

*Chantelle Management Ltd.* (1993), 20 CLRBR (2d) 293 (C.-B.)

*Radio Operations Group - Technical Category (Re)*, dossier n° 181-2-13 (CRTFP)

*The Queen v. Canadian Air Traffic Control Association*, [1982] 2 F.C. 80 (C.A.)



---

**STATUTES CITED**

*Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 87.4; 89*

*Civil Air Navigation Services Commercialization Act, ss. 73 to 84*

*Canadian Aviation Regulations, Part III, art. 303.18*

**LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 87.4; 89*

*Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile, art. 73 à 84*

*Règlement de l'aviation canadienne, Partie III, art. 303.18*



*Canada Industrial Relations Board  
Conseil canadien des relations industrielles*

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Tadele Lemi,  
*complainant,*  
*and*  
National Automobile, Aerospace, Transportation &  
General Workers Union of Canada (CAW-Canada)  
Local 4351,  
*respondent,*  
*and*  
VIA Rail Canada Inc.,  
*employer.*

CITED AS: Tadele Lemi

Board File: 18500-C

Decision no. 24  
July 7, 1999

Complaint alleging violation of section 37 of the  
*Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Perfunctory representation - Complainant accused of wrongfully taking \$2.00 from employer and, on the advice of his union representative, resigned - Complainant then sought to revoke the resignation and employer refused - Union filed a grievance, which was denied - Complainant alleged union breached section 37 in failing to proceed to arbitration with his grievance and wrongfully advised him to resign - Complaint dismissed - The circumstances surrounding the signature of the resignation letter did not form part of the section 37 complaint - There was no sign that the union's decision not to proceed to arbitration resulted from a perfunctory review, or that it failed to put its mind to the matter at hand - There was no evidence that the union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith.

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Timeliness - Complainant resigned in June 1997 - Between September 20 and October 14, 1997, the complainant learned that the union decided not to proceed with his grievance to arbitration - On

## Motifs de décision

Tadele Lemi,  
*plaignant,*  
*et*  
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA-Canada), section  
locale 4351,  
*intimé,*  
*et*  
VIA Rail Canada Inc.,  
*employeur.*

CITÉ: Tadele Lemi

Dossier du Conseil: 18500-C

Décision n° 24  
le 7 juillet 1999

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Représentation superficielle - Le plaignant a été accusé d'avoir volé 2,00 \$ de l'employeur et, sur les conseils de son syndicat, a démissionné - Le plaignant a par la suite tenté de faire révoquer sa démission et l'employeur a refusé - Le syndicat a déposé un grief, lequel a été rejeté - Le plaignant allègue que le syndicat a enfreint l'article 37 en ne renvoyant pas son grief à l'arbitrage et en lui conseillant à tort de démissionner - La plainte a été rejetée - Les circonstances donnant lieu à la signature de la lettre de démission ne font pas partie de la plainte fondée sur l'article 37 - Rien n'indique que la décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage a été prise de façon expéditive ou que le syndicat ne s'est pas occupé de l'affaire dont il était saisi - Il n'a pas été démontré que le syndicat avait agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi.

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Recevabilité - Le plaignant a démissionné en juin 1997 - Entre le 20 septembre et le 14 octobre 1997, le plaignant a appris que le syndicat avait décidé de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage - Le 29 décembre



December 29, 1997, the complainant filed a complaint with the Board - The Board considered whether the complainant filed his complaint within 90 days after he knew of the decision as required by section 97 - The complaint was made in a timely fashion - In the absence of direct evidence that the complainant knew of the decision before September 29, the complainant was to be given the benefit of the doubt.

The Board consisted of Mr. Jean L. Guilbeault, Q.C. A hearing was held on February 2 and 3, 1999, at Toronto, Ontario.

### Appearances

Mr. James Cranton, for the complainant; and  
Ms. Lisa Kelly, assisted by Mr. Robin Bir, Local Chairperson 4351, for the respondent.

[1] Mr. Tadele Lemi (the complainant) commenced employment with VIA Rail Canada Inc. (the employer or VIA) in May 1994. At the time he resigned on June 26, 1997, he was working out of the baggage department at Union Station in Toronto.

[2] This case begins with the complainant's decision to resign, which he subsequently regretted. He attempted to withdraw his resignation, but the employer would not agree. When notified of the employer's refusal to rescind his resignation, the complainant asked the Union to file a grievance which was filed, then subsequently denied by the employer at step one. The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers of Canada (CAW - Canada) (the Union) discussed the matter through its grievance committee, which voted to drop the grievance at this stage. The complainant learned this, sometime between September 20, 1997 and October 14, 1997, and filed a complaint with the Board on December 29, 1997. He alleges that the Union has breached its duty of fair representation when deciding, in a superficial and perfunctory manner, not to proceed to arbitration with his grievance and consequently that the Union has violated section 37 of the *Canada Labour Code*.

[3] Section 37 of the *Code* reads as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad

1997, le plaignant a déposé une plainte auprès du Conseil - Le Conseil a examiné la question de savoir si le plaignant avait déposé sa plainte dans les 90 jours suivant la date où il avait pris connaissance de la décision, en conformité avec l'article 97 - La plainte a été déposée dans les délais prescrits - En l'absence de preuve directe selon laquelle le plaignant était au courant de la décision avant le 29 septembre, le Conseil a accordé le bénéfice du doute au plaignant.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Jean L. Guilbeault, c.r. Une audience a eu lieu les 2 et 3 février 1999 à Toronto (Ontario).

### Ont comparu

M. James Cranton, pour le plaignant;  
M<sup>e</sup> Lisa Kelly, accompagnée de M. Robin Bir, président de la section locale 4351, pour l'intimé.

[1] M. Tadele Lemi (le plaignant) a commencé à travailler pour VIA Rail Canada Inc. (l'employeur ou VIA) en mai 1994. Au moment de sa démission, le 26 juin 1997, il travaillait à la consigne à la gare Union Station de Toronto.

[2] La présente affaire a débuté lorsque le plaignant a remis sa démission, geste qu'il a regretté par la suite. Il a voulu retirer sa lettre de démission, mais l'employeur a refusé. Après avoir été informé du refus de l'employeur, le plaignant a demandé au syndicat de déposer un grief, ce qui a été fait, mais l'employeur a rejeté le grief au premier palier. Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (le syndicat) a renvoyé l'affaire à son comité des griefs qui a décidé d'abandonner le grief. Le plaignant l'a appris quelque temps entre le 20 septembre 1997 et le 14 octobre 1997. Il a déposé une plainte auprès du Conseil le 29 décembre 1997. Il allègue que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste et a donc enfreint l'article 37 du *Code canadien du travail* en décidant, de façon superficielle et expéditive, de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage.

[3] L'article 37 du *Code* est ainsi libellé:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des

faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

# I

[4] Before deciding if the Union gave the matter the attention it deserved, the Board is concerned with another facet of this case, the timeliness issue. Section 97 of the *Code* reads as follows:

97. (1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or

(b) any person has failed to comply with section 96.

(2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

[5] A review of the correspondence that circulated amongst the parties is a helpful indication of the nature and circumstances giving rise to the complaint.

[6] The resignation letter is dated June 26, 1997. The complainant's request to the Union to rescind the resignation is dated July 11, 1997. On July 13, 1997, the Union sent that letter to the employer. By July 30, 1997, the Union notified the complainant that the employer will most likely refuse to rescind the resignation.

[7] The Union, on August 8, 1997, grieved the employer's refusal and the employer declined the grievance at step one, on August 19, 1997.

[8] The Union wrote a letter to the complainant on September 20, 1997, which explained as follows:

The Company has replied that your resignation was made voluntarily and is irrevocable, seeing no violation of the collective agreement I unable [sic] to process the grievance any further.

# I

[4] Avant de déterminer si le syndicat a accordé à l'affaire l'attention qu'elle méritait, le Conseil doit examiner un autre aspect du dossier, soit la question du respect des délais. L'article 97 du *Code* prévoit ce qui suit:

97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant:

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6) ou aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date où le plaignant a eu - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[5] L'examen de la correspondance échangée entre les parties nous donne une bonne idée de la nature et des circonstances de la plainte.

[6] La lettre de démission est datée du 26 juin 1997 et la lettre dans laquelle le plaignant a demandé au syndicat d'obtenir l'annulation de la démission est datée du 11 juillet 1997. Le 13 juillet 1997, le syndicat a envoyé cette lettre à l'employeur. Au 30 juillet 1997, le syndicat avait indiqué au plaignant que l'employeur allait fort probablement refuser d'annuler la démission.

[7] Le 8 août 1997, le syndicat a contesté le refus de l'employeur par voie de grief. Le 19 août 1997, l'employeur a rejeté le grief au premier palier.

[8] Le 20 septembre 1997, le syndicat a envoyé la lettre suivante au plaignant:

La Compagnie a répondu que vous aviez remis votre démission de plein gré et que celle-ci est irrévocable. Vu l'absence de violation de la convention collective, je ne puis donner suite à votre grief.

(traduction)

[9] If the complainant learned about this letter before September 29, 1997, he is outside of the 90-day time frame to file this complaint before the Board.

[10] There is no direct evidence to that effect. The only succeeding letters are dated October 14 and 16, 1997 and are written by the complainant to a senior labour relations officer of the Board. These letters show clearly that the complainant took cognizance of the Union's letter sometime between September 20, 1997, and October 14, 1997. The complainant's testimony on this subject was evasive save one topic, that he never contacted the Union after September 20, 1997.

[11] Therefore, the Board is not in a position to conclude that the complainant knew, nor that he ought to have known before September 29, 1997, of the Union's decision not to pursue his grievance, which gave rise to his complaint under section 37 of the *Code*. Since the Board did not hear evidence on the accuracy of that date it must conclude that it could have been on either side of the starting date of September 29, 1997. The Board is of the opinion that the complainant must be given the benefit of the doubt and, consequently, determines that the complaint has been made to the Board in a timely fashion.

[12] We shall now carry on with the merits of this case.

## II

[13] The complainant submits that on May 23, 1997, while doing his job as a station service agent, he served a customer who wanted to store a bag with VIA for only a few minutes while she checked outside to see if her ride had shown up. Unsure as to whether he should charge the \$2.00 fee, the complainant gave the customer a tag that he had found under the counter and that did not match the tag he put on the bag.

[14] When the customer came back to the counter to reclaim her bag, she was served by a co-worker who, upon finding out the impairment, asked her if she wanted to make a report about this to the manager. The complainant, upon hearing this, says he became terribly alarmed, took the two tags from his co-worker's hand and ripped them into pieces. In an attempt to prove his

[9] Si le plaignant a reçu cette lettre avant le 29 septembre 1997, il est en dehors du délai de 90 jours prévu pour déposer la plainte auprès du Conseil.

[10] Nous n'avons pas de preuve directe à cet effet. Les seules autres lettres que nous ayons sont celles que le plaignant a envoyées à un agent principal des relations du travail du Conseil en date des 14 et 16 octobre 1997. Ces lettres indiquent clairement que le plaignant a pris connaissance de la lettre du syndicat quelque temps entre le 20 septembre 1997 et le 14 octobre 1997. Il est resté évasif à ce sujet lors de son témoignage, sauf sur un point, soit qu'il n'a pas communiqué avec le syndicat après le 20 septembre 1997.

[11] Par conséquent, le Conseil n'est pas en mesure de conclure que le plaignant avait eu connaissance ou aurait dû avoir eu connaissance, avant le 29 septembre 1997, de la décision du syndicat de ne pas donner suite au grief qui est à l'origine de la plainte fondée sur l'article 37 du *Code*. Étant donné que le Conseil n'a aucun élément de preuve en mains au sujet de l'exactitude de cette date, il doit conclure que le plaignant a été informé de la décision du syndicat avant ou après le 29 septembre 1997. Le Conseil est d'avis qu'il doit accorder le bénéfice du doute au plaignant et il conclut donc que la plainte a été déposée dans les délais prescrits.

[12] Nous allons maintenant passer à l'examen du bien-fondé de l'affaire.

## II

[13] Le plaignant soutient que, le 23 mai 1997, pendant son quart à titre de préposé aux services de gare, il a servi une cliente qui voulait mettre un sac à la consigne de VIA pendant quelques minutes seulement, le temps de vérifier si la personne qui devait venir la chercher était arrivée. Ne sachant pas trop s'il devait exiger les frais de 2 \$, le plaignant a remis à la cliente une étiquette à bagages qu'il avait trouvée sous le comptoir et qui ne correspondait pas à celle qu'il a apposée sur le sac.

[14] Quand la cliente s'est présentée au comptoir pour réclamer son sac, elle a été servie par un collègue du plaignant qui, constatant l'irrégularité, lui a demandé si elle voulait en faire rapport au chef. Cette suggestion a vivement inquiété le plaignant qui a pris les deux étiquettes des mains de son collègue et les a déchirées. Voulant prouver sa bonne foi, le plaignant a offert de



good faith, the complainant states he offered to put the \$2.00 in the till, but that was construed as an attempt to give back what he had wrongfully taken from his employer, VIA. The complainant admits he did not follow the proper procedure when processing the baggage tag in this particular case and that his tearing up the tags was inappropriate. His excuse for his behaviour was his fear of allegations of distrust, investigation and discipline.

[15] The complainant's conduct was investigated and the interview was held on June 23, 1997, with the Union's representative, Mr. Robin Bir. The complainant's conduct was described as an alleged misappropriation of company funds. The next day the complainant was called back to the employer's office to learn the result of the investigation. The Union's representative informed him that things did not look good. After discussing the matter, he was given two choices: have the employer fire him or resign.

[16] Obviously, none of these options was appealing to him and he claims being distressed at hearing the news and uncertain as to what to do. His first decision was to let VIA fire him but the Union's representative indicated that in his view this was the bad choice. The complainant took the Union representative's advice, even though it came from Mr. Blanchard replacing Mr. Bir. At the investigating interview, Mr. Bir had told him that the Union would grieve the employer's decision to terminate his employment, and that the worst case scenario would be to resign, even though it would keep his employment record clean. This solution would also mitigate the adverse effects of the outcome of the investigation. There was much discussion back and forth and finally, VIA agreed that the complainant could resign if he wished. Mr. Blanchard then wrote the letter of resignation and the complainant signed it in the employer's office.

[17] The complainant claims that a few days later after calming down and upon reflection, he realized that, as a result of the Union's inadequate representation at a very critical moment, he had lost his right to grieve against his employer the loss of his employment. In order to recoup his rights, he decided to rescind this resignation. The employer, however, would not agree

payer les 2 \$ de sa poche, mais cela a été interprété comme une tentative de rendre ce qu'il avait pris à tort à l'employeur. Le plaignant admet que, dans ce cas particulier, il n'a pas respecté la marche à suivre concernant les étiquettes à bagages et qu'il n'aurait pas dû les déchirer. En guise d'excuse, il a dit qu'il craignait d'être accusé de malhonnêteté et de faire l'objet d'une enquête et d'une mesure disciplinaire.

[15] La conduite du plaignant a effectivement fait l'objet d'une enquête. L'entrevue a eu lieu le 23 juin 1997 en présence du représentant syndical, M. Robin Bir. Le geste du plaignant a été qualifié de prétendu détournement de fonds de la compagnie. Le lendemain, le plaignant a été rappelé dans le bureau de l'employeur pour être informé des résultats de l'enquête. Le représentant du syndicat lui a dit que la situation ne semblait pas encourageante. Après en avoir discuté avec le plaignant, il lui a offert deux options: attendre que l'employeur le congédie ou démissionner.

[16] Il est évident que ni l'une ni l'autre de ces options n'intéressait le plaignant; il prétend que la nouvelle l'a bouleversé et qu'il n'était pas certain de ce qu'il devait faire. Sa décision a d'abord été de laisser VIA le congédier, mais son représentant syndical lui a dit que ce n'était pas une bonne idée. Il a donc suivi le conseil du syndicat même si celui-ci lui a été donné par M. Blanchard qui remplaçait M. Bir. Durant l'entrevue dans le cadre de l'enquête, M. Bir avait dit à M. Lemi que le syndicat contesterait par voie de grief la décision de l'employeur de le congédier; au pire, M. Lemi devrait démissionner, mais que son dossier demeurerait sans tache. Cette solution permettrait aussi d'atténuer les conséquences néfastes de l'enquête. Après de nombreuses discussions, VIA a finalement convenu de laisser le plaignant démissionner si c'était là son désir. M. Blanchard a alors rédigé la lettre de démission que le plaignant a signée dans le bureau de l'employeur.

[17] Le plaignant affirme que, quelques jours plus tard, après s'être calmé et avoir réfléchi, il s'est rendu compte qu'en raison de la mauvaise représentation du syndicat à un moment critique, il avait perdu le droit de déposer un grief contre l'employeur pour contester la perte de son emploi. En vue de recouvrer ce droit, il a décidé de demander à l'employeur d'annuler sa

to such a compromise and declined, at step one, the grievance the Union filed to force the issue.

[18] As stated above, the Union notified the complainant by a letter dated September 20, 1997, that it would not pursue the grievance.

[19] The Union brings out the fact that to the best of its judgment, no violation of the collective agreement resulted from the employer's refusal to allow the complainant to call back his written resignation. To grieve such action and to advance the grievance to arbitration would have resulted in a waste of time, resources and energy, since the correction sought would most likely never be awarded to the complainant.

[20] The complainant replies that he would achieve that goal by an alternative method if he succeeds in convincing the Board to expunge the decision to resign because of the Union's perfunctory manner with which it advised him, in violation of section 37 of the *Code*. This correction would materialize by putting aside the unfortunate resignation, leaving no other choice to the employer but to fire him. The complainant wishes to grieve that employer's action with a positive result for him at arbitration, inducing in the meantime the possibility of a negotiated settlement.

[21] The complainant supports his complaint against the Union with a general accusation that everything the Union did in his case was wrong.

[22] Mr. Bir, who represented him at the investigation interview and who was fully aware of all the details of his case, had not told him what his rights as a member of the Union were. The next day, while at the employer's office to learn the results of the investigation, the complainant was met by Mr. Blanchard, a grievance officer with the Union, but Mr. Bir was not there to advise him on what to do. Mr. Blanchard did not provide him with adequate representation at this very critical time because he was not present at the investigation interview. No one advised him as to what the position of the Union was with respect to the support it was prepared to offer, should VIA intend to fire him. Both Mr. Bir and Mr. Blanchard were of opposite opinions with respect to the advice he should follow, namely to accept being

démission. L'employeur a toutefois refusé d'accepter ce compromis et il a rejeté, au premier palier, le grief déposé par le syndicat pour trancher la question.

[18] Comme nous l'avons indiqué précédemment, le syndicat a avisé le plaignant, par lettre datée du 20 septembre 1997, qu'il ne donnerait pas suite au grief.

[19] Le syndicat fait valoir qu'à son avis le refus de l'employeur d'annuler la démission écrite du plaignant n'a enfreint aucune disposition de la convention collective. Contester la décision de l'employeur en renvoyant le grief à l'arbitrage aurait été une perte de temps, de ressources et d'énergie vu que le redressement demandé par le plaignant ne lui aurait probablement jamais été accordé.

[20] Pour sa part, le plaignant affirme qu'il atteindra son objectif par un autre moyen s'il réussit à convaincre le Conseil d'ordonner l'annulation de sa démission en raison de la façon expéditive dont le syndicat l'a conseillé, en violation de l'article 37 du *Code*. Si le plaignant obtient l'annulation de sa malencontreuse démission, l'employeur n'aura d'autre choix que de le congédier. Il contestera ce congédiement dans le but d'obtenir gain de cause à l'arbitrage; entre-temps, il aura également la possibilité de négocier un règlement.

[21] À l'appui de sa plainte contre le syndicat, le plaignant accuse le syndicat d'avoir mal agi à tous égards dans cette affaire.

[22] M. Bir, qui a représenté le plaignant à l'entrevue dans le cadre de l'enquête et qui connaissait tous les détails de l'affaire, n'a pas informé M. Lemi de ses droits à titre de membre du syndicat. Le lendemain, quand il s'est rendu chez l'employeur pour connaître les résultats de l'enquête, le plaignant a été accueilli par M. Blanchard, un agent des griefs pour le syndicat, mais M. Bir n'y était pas pour le conseiller. M. Blanchard ne l'a pas bien représenté à ce moment critique parce qu'il n'était pas présent à l'entrevue susmentionnée. Personne ne lui a dit si le syndicat était disposé à l'appuyer si VIA décidait de le congédier. M. Bir et M. Blanchard n'étaient pas du même avis quant à la décision que le plaignant devait prendre, soit accepter le congédiement ou démissionner. La démission était le pire des scénarios de l'avis de M. Bir,

fired or to resign. Resignation was the worst case scenario in Mr. Bir's opinion while Mr. Blanchard strongly recommended that he resign.

[23] The complainant states that he learned at the very last moment that VIA intended to fire him, which explains the confusion and the uncertainty as to what was to come. The complainant stresses that the Union's representatives left him in such a position that he was not capable of making a carefully reasoned and properly informed decision at the time he signed the resignation letter.

[24] This superficial and perfunctory manner culminated at the time the Union arrived at its decision to dismiss the resulting grievance. The Union's representative, who had played the key role in creating the infamous letter of resignation and recommended its signature, failed to protect the complainant's rights and interests when the biased Union managed to avoid being criticized at the arbitration level by voting to abandon the grievance at step one of the grievance procedure.

[25] The complainant concludes that the Board should issue an order that will annul the Union's decision, waive the time limits and refer the grievance to arbitration.

[26] The Union replies that it did comply fully with its duty to represent fairly the complainant.

[27] After being investigated on two occasions over a short period of time, Mr. Lemi was advised by Mr. Bir after the second investigation interview that VIA intended to dismiss him. Mr. Bir also advised the complainant that he would not be able to attend the meeting with the manager the next day, but that Mr. Blanchard, who represented him at the first investigation, would be present.

[28] Mr. Bir and Mr. Blanchard prepared for the meeting over a phone conversation and discussed how to find a way to mitigate the employer's decision to terminate the complainant. Mr. Bir told the complainant he felt that dismissal was too harsh a penalty, and that the Union was prepared to grieve that action with a waiting delay of over one year and uncertain results. Mr. Bir says he offered his assistance

tandis que M. Blanchard croyait que c'était la meilleure chose à faire.

[23] Le plaignant affirme qu'il a appris à la dernière minute que VIA avait l'intention de le congédier, ce qui explique la confusion et l'incertitude quant à l'avenir. Le plaignant souligne que les représentants syndicaux l'ont placé dans une situation telle qu'il n'était pas en mesure de prendre une décision mûrement réfléchie et bien éclairée au moment où il a signé la lettre de démission.

[24] Le traitement superficiel et expéditif de l'affaire par le syndicat a atteint son point culminant lorsque ce dernier a refusé de donner suite au grief. Le représentant syndical, qui a joué un rôle clé dans la rédaction de la fameuse lettre de démission et qui en a recommandé la signature au plaignant, n'a pas défendu les droits et les intérêts de ce dernier quand le syndicat, par manque d'impartialité, a trouvé le moyen d'éviter les critiques à l'arbitrage en décidant d'abandonner le grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs.

[25] Le plaignant termine en affirmant que le Conseil devrait rendre une ordonnance qui aurait pour effet d'annuler la décision du syndicat, de déroger au délai imparti et de renvoyer le grief à l'arbitrage.

[26] En réfutation, le syndicat affirme qu'il a parfaitement rempli son devoir de représentation juste à l'égard du plaignant.

[27] Après avoir fait l'objet d'une enquête à deux reprises en peu de temps, M. Lemi a appris de M. Bir, après l'entrevue dans le cadre de la deuxième enquête, que VIA avait l'intention de le congédier. M. Bir a également expliqué au plaignant qu'il ne pourrait pas assister à la rencontre avec la direction le lendemain, mais que M. Blanchard, qui l'avait représenté lors de la première enquête, y serait.

[28] M. Bir et M. Blanchard ont préparé la rencontre au téléphone et ont discuté des moyens à prendre pour convaincre l'employeur de réviser sa décision de congédier le plaignant. M. Bir a dit au plaignant qu'il trouvait que le congédiement était une mesure disciplinaire trop sévère et que le syndicat était prêt à déposer un grief, ce qui retarderait les choses pendant plus d'un an sans garantie quant aux résultats. M. Bir



to the complainant and he would stay close to the phone if he wished to call.

[29] Later that afternoon, he called the employer and was told that the complainant had voluntarily resigned. Mr. Blanchard confirmed later that in his view the best result he could achieve was to have VIA consent to a resignation. Otherwise, the complainant was fired with the inevitable effects of the outcome of the investigation on his employment record.

[30] The complainant called Mr. Bir a week or so after the meeting and said he wished to rescind his resignation. Upon the employer's refusal to consent to the revocation, the Union filed a grievance on August 8, 1997. The employer did not object to the grievance being outside the time limit and waived expressly its rights to do so by declining the grievance on account of the validity of the resignation.

[31] The matter was put on the grievance committee agenda and discussed thoughtfully. The Union realized the seriousness of the situation. In the Union's view, from whatever angle the situation is analyzed, the end result at arbitration would be the same. A grievance on the resignation or on the termination would be doomed to failure, with all the negative side effects. The Union concluded that the evidence does not show a right under the collective agreement being at stake in this case. The *Code* does not specifically address this issue by giving the Board the jurisdiction to sanction the employer's refusal to consent to the annulment of a resignation document. It is the Board's long-standing policy to recognize the right of the Union not to process every grievance to arbitration. The Board will intervene only when the manner in which the Union exercises this right is arbitrary, discriminatory or in bad faith, and thus contrary to the objectives of section 37 of the *Code*.

[32] The internal Union's procedure allowed the complainant to appeal the investigation committee's decision, but he did not take advantage of his rights to do so.

affirme qu'il a offert son aide au plaignant et qu'il lui a dit de l'appeler si celui-ci en ressentait le besoin.

[29] Plus tard dans l'après-midi, M. Bir a téléphoné à l'employeur et a appris que le plaignant avait démissionné de son plein gré. M. Blanchard a confirmé par la suite que le mieux qu'il pouvait faire, à son avis, était d'amener VIA à accepter une démission. Autrement, le plaignant serait congédié et les conclusions de l'enquête seraient inévitablement consignées dans son dossier.

[30] Le plaignant a téléphoné à M. Bir environ une semaine après l'entrevue pour lui dire qu'il voulait annuler sa démission. Le 8 août 1997, à la suite du refus de l'employeur de révoquer la démission, le syndicat a déposé un grief. L'employeur n'a pas contesté le fait que le grief était en dehors des délais prescrits et a expressément renoncé à son droit de le faire en rejetant le grief en s'appuyant sur la validité de la démission.

[31] L'affaire a été inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du comité des griefs où elle a fait l'objet d'un débat sérieux. Le syndicat a compris que la situation était grave. Selon le syndicat, quel que soit l'angle sous lequel on analysait la situation, le résultat à l'arbitrage allait être le même. Un grief contestant la démission ou le congédiement était voué à l'échec, avec toutes les conséquences défavorables que cela comporte. Le syndicat a conclu, en examinant les éléments de preuve, qu'aucun des droits conférés dans la convention collective n'était en jeu en l'espèce. Le *Code* ne traite pas explicitement de cette question en accordant au Conseil l'autorité de sanctionner le refus de l'employeur d'annuler une démission écrite. Depuis longtemps, le Conseil a pour ligne de conduite de reconnaître le droit d'un syndicat de ne pas renvoyer un grief à l'arbitrage. Il n'interviendra que dans les cas où le syndicat exerce ce droit de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, ce qui serait contraire aux objectifs de l'article 37 du *Code*.

[32] Aux termes de la procédure interne du syndicat, le plaignant aurait pu appeler de la décision du comité d'enquête, mais il ne s'est pas prévalu de ce droit.

## III

[33] The Board is confronted with the difficulty of separating, both in space and in time, the two different problems the complainant has combined into one.

[34] One problem raised by the complainant relates to the circumstances surrounding the signature of the resignation letter on June 26, 1997, and the Union's advice to the complainant on this issue. This does not form part of the complaint filed before the Board under section 37 of the *Code*. The subject of this complaint is the employer's refusal to consent to the withdrawal of the resignation and the Union's refusal to pursue the grievance related to the employer's refusal.

[35] The complainant directs the Board's attention to other decisions of this Board and other Labour Boards. Both decisions referred to address an unjust dismissal.

[36] The particular circumstances of this instant case address a different issue. There is no grievance here over a dismissal. The grievance over which the Union is alleged to have made a decision in a perfunctory manner concerns the employer's refusal to withdraw the complainant's resignation. The jurisprudence suggested by the complainant is not to the point and is of no assistance to the Board in deciding this case.

[37] The complainant, in his submission, refers extensively from the precedent found in *Mordowanec* (1984), 85 CLLC 16,003 (OLRB). This case involved a nurse who was given the alternative to resign or accept to be fired. She resigned and found out later she had made the wrong choice. The emphasized precedent stresses that a failure of the Union to arrange for unbiased representation at a critical time when a job termination is at stake constitutes a violation of the duty of fair representation. Again, this is not what the instant case is all about. The manner in which the Union assisted the complainant at the time he made his decision to resign is not to be reviewed by the Board.

## IV

[38] The Board will rely on the sole content of its file, the documentation and the testimonial evidence adduced at the hearing.

## III

[33] Le Conseil est aux prises avec la difficulté de séparer, dans l'espace et dans le temps, les deux problèmes différents que le plaignant a combinés.

[34] Un des problèmes concerne les circonstances de la signature de la lettre de démission le 26 juin 1997 et le conseil du syndicat à ce sujet. Cette question ne fait pas partie de la plainte dont le Conseil a été saisi en vertu de l'article 37 du *Code*. L'objet de la présente plainte est le refus de l'employeur d'accepter d'annuler la démission et le refus du syndicat de donner suite au grief relatif au refus de l'employeur.

[35] Le plaignant attire l'attention du Conseil sur d'autres décisions rendues par le présent Conseil et d'autres tribunaux du travail. Les deux décisions invoquées portent sur des congédiements injustes.

[36] Les circonstances particulières de la présente affaire se rapportent à une question différente. Il ne s'agit pas d'un grief contestant un congédiement. Le grief au sujet duquel le syndicat aurait rendu une décision de manière expéditive concerne le refus de l'employeur d'annuler la démission du plaignant. La jurisprudence proposée par le plaignant n'a rien à voir avec cette question et n'est d'aucun secours au Conseil pour trancher la présente affaire.

[37] Dans ses observations, le plaignant mentionne souvent *Mordowanec* (1984), 85 CLLC 16,003 (CRTO). Cette affaire concerne une infirmière à qui l'employeur avait donné le choix de démissionner ou d'accepter d'être congédiée. Elle a démissionné pour se rendre compte par la suite de son erreur. Le précédent en question met l'accent sur le fait que le refus du syndicat de prendre des dispositions pour assurer la représentation impartiale d'un membre à un moment critique où un emploi est en jeu constitue un manquement au devoir de représentation juste. De nouveau, ce n'est pas sur ce point que porte la présente affaire. Le Conseil n'a pas à se pencher sur la façon dont le syndicat a aidé le plaignant au moment où ce dernier a pris sa décision de démissionner.

## IV

[38] Le Conseil s'en tiendra exclusivement au contenu de son dossier, à la documentation et à la preuve testimoniale produite à l'audience.

[39] On August 8, 1997, the Union notified the complainant its decision not to follow up on the complainant's grievance that reads as follows:

Please accept this as step one of the grievance procedure on behalf of Tedel [sic] Lemi.

The Union requested that Mr. Lemi's resignation letter be withdrawn, which was denied.

To resolve this grievance please allow Mr. Lemi's resignation letter be recinded [sic].

[40] The employer's response reads as follows:

Subject: Step One Grievance Submitted on Behalf of Mr. Tadel Lemi

As discussed, Mr. Lemi's resignation is irrevocable.

For the above mentioned reason, I respectfully decline your grievance at Step 1.

Thank you,

[41] The Union notification letter to the complainant addresses three separate issues. The first relates to the Union's decision, through its grievance committee:

... that the Local will not be processing your grievance any further.

[42] The second concerns the employer's action and the reasons underlying the Union's decision:

The Company has replied that your resignation was made voluntarily and is irrevocable, seeing no violation of the collective agreement I [sic] unable to process the grievance any further.

[43] Finally, the complainant is informed about his rights to appeal the Union's decision and offers to discuss the matter further should he please.

[44] This Board's review is not to be construed as an attempt to second guess the wisdom of the Union's decision. That is not the Board's role. The Board's inquiry into a section 37 complaint does not focus on

[39] Le 8 août 1997, le syndicat a informé le plaignant de sa décision de ne pas donner suite au grief libellé dans les termes suivants:

Veuillez accepter la présente lettre au nom de M. Tadele Lemi au premier palier de la procédure de règlement des griefs.

Le syndicat a demandé que la lettre de démission de M. Lemi soit retirée, ce qui a été refusé.

En vue de régler le grief, nous saurions gré de révoquer la lettre de démission de M. Lemi.

(traduction)

[40] L'employeur a répondu ce qui suit:

Objet: Grief déposé au premier palier de la procédure au nom de M. Tadele Lemi

Comme nous en avons déjà discuté, la démission de M. Lemi est irrévocable.

Pour le motif susmentionné, je rejette respectueusement votre grief au premier palier.

Je vous remercie.

(traduction)

[41] La lettre du syndicat informant le plaignant de cette décision traite de trois différentes questions. La première concerne la décision prise par le syndicat par l'intermédiaire de son comité des griefs:

... que la section locale ne donnera pas suite à votre grief.

(traduction)

[42] La deuxième concerne la décision de l'employeur et les motifs sous-jacents de la décision du syndicat:

La Compagnie a répondu que vous aviez remis votre démission de plein gré et que celle-ci est irrévocable. Vu l'absence de violation de la convention collective, je ne puis donner suite à votre grief.

(traduction)

[43] La troisième question concerne le droit du plaignant d'appeler de la décision du syndicat. On l'invite à en discuter au besoin.

[44] L'examen du Conseil ne doit pas être interprété comme une tentative d'évaluer la sagesse de la décision du syndicat. Ce n'est pas son rôle. Cet examen d'une plainte fondée sur l'article 37 ne met pas l'accent sur le



the merits of the Union's decision and it is not to determine whether or not a grievance should have been filed or referred to arbitration. Rather, its role is to examine the conduct of the union and union representatives to determine whether they fulfilled their duty of fair representation (see *A. da Silva et al.* (1991), 85 di 64 (CLRB no. 869); *Karen Ashton* (1993), 92 di 55 (CLRB no. 1017); and *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d)14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)).

[45] The key considerations examined by the Board are set out in *David Coull* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957), as follows:

In most of these duty of fair representation complaints where a grievance has been dropped, the answers to the question of whether section 37 of the *Code* has been violated lies in the testimony and credibility of the union officers involved. The key considerations are how they viewed the grievance, how they dealt with the grievor, the efforts they made to ascertain all of the relevant facts, how they dealt with the employer, the conclusions reached and, perhaps most important of all, the considerations and reasons for not proceeding with the grievance.

(pages 66; and 302-303)

[46] In applying these considerations to the facts of this case, we note the comments of the Board in the case of *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319), which address Mr. Lemi's situation:

An employee who is dismissed and finds himself in a situation where the union has exercised all possible efforts and finally refuses to proceed to arbitration, faces an abyss. It is not surprising that an individual will look for other avenues of recourse. If he hears that he can lodge a complaint before the Board - the temptation is great to chance a "second kick at the cat".

...

Section 136.1 [now section 37] does not constitute such a refuge for employees, members of bargaining units. This was a dismissal case, it was treated as such by a well established union, the standards of fair representation were applied (that is representation without bad faith, arbitrariness, discrimination or negligence) before it came to the conclusion not to proceed with the grievance. The union, considering all

bien-fondé de la décision du syndicat et ne doit pas déterminer si un grief devait être déposé ou renvoyé à l'arbitrage. Le rôle du Conseil consiste plutôt à examiner le comportement du syndicat et de ses représentants pour déterminer s'ils ont rempli leur devoir de représentation juste (voir *A. da Silva et autre* (1991), 85 di 64 (CCRT n° 869); *Karen Ashton* (1993), 92 di 55 (CCRT n° 1017); et *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)).

[45] Les aspects clés que le Conseil a examinés sont énoncés dans *David Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957), comme suit:

Dans la plupart des cas de plaintes de manquement au devoir de représentation juste où le syndicat a abandonné un grief, le Conseil se fonde sur les témoignages et la crédibilité des représentants syndicaux en cause pour décider que l'article 37 du *Code* a ou non été violé. Les aspects clés à considérer sont leur réaction au grief, leur façon de traiter l'employé s'estimant lésé, les efforts qu'ils ont déployés pour vérifier tous les faits pertinents, leurs démarches auprès de l'employeur, les conclusions auxquelles ils sont arrivés et, ce qui peut être le plus important, les raisons pour lesquelles ils ont décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.

(pages 66; et 302-303)

[46] En appliquant ces aspects aux faits de la présente affaire, nous prenons note des observations faites par le Conseil dans *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319), qui s'appliquent au cas de M. Lemi:

L'employé congédié qui se retrouve dans la situation où son propre syndicat refuse, après avoir déployé tous les efforts possibles, de poursuivre la cause à l'arbitrage, est devant un abîme. Il n'est pas surprenant qu'il cherche s'il y a d'autres issues. S'il entend dire ou sait, que le remède lorsqu'un syndicat manque au devoir de la représentation juste et sans discrimination, est de venir devant ce Conseil qui peut (et il l'a fait quelquefois) ordonner que le cas procède à l'arbitrage, la tentation est grande de formuler l'accusation afin d'obtenir une deuxième chance - en anglais, on dirait «a second kick at the cat».

...

L'article 136.1 [maintenant l'article 37] ne constitue pas un tel refuge pour les employés membres des unités de négociation. Il s'agissait ici d'un sérieux cas de congédiement qui a été traité comme tel par un syndicat rodé, auquel nous avons appliqué rigoureusement les critères de la représentation juste, c'est-à-dire sans mauvaise foi, sans arbitraire, sans discrimination et sans négligence, lorsqu'il a jugé bon de ne pas poursuivre à

the circumstances in this case, acted reasonably and the Board shall not intervene.

...

Section 136.1 [now section 37] is not a disguised way of obtaining arbitration of a grievance which is without merit or so assessed in a reasonable fashion by a bargaining agent having deployed all of its abilities.

(page 234)

[47] The evidence in the instant case shows that the decision under scrutiny was taken after casting a vote during a regular meeting of the Union's grievance committee. The collective agreement was examined carefully and after deliberation, a conclusion was reached, put on record and duly communicated to the complainant and other interested parties.

[48] The Board sees no sign that the Union's decision resulted from a perfunctory review, or that the Union failed to put its mind to the matter at hand. On the contrary, the Board is of the opinion that the matter was considered with careful attention to the interests of the complainant and with respect of his rights, both as a member of the Union and as an individual. The Board finds no evidence that the Union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith.

[49] Accordingly, the Board dismisses the complaint.

#### CASES CITED

*Ashton (Karen)* (1993), 92 di 55 (CLRB no. 1017)

*Cloutier (André)* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319)

*Coull (David)* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957)

*da Silva (A.) et al.* (1991), 85 di 64 (CLRB no. 869)

*Eamor (Brian L.)* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)

*Mordowanec* (1984), 85 CLLC 16,003 (OLRB)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 37; 97

l'arbitrage le grief en découlant. Le syndicat est arrivé à cette décision d'une façon raisonnable dans toutes les circonstances du cas et le Conseil n'interviendra pas.

...

L'article 136.1 [maintenant l'article 37] ne constitue pas une façon détournée de faire arbitrer un grief douteux, ou raisonnablement jugé comme tel par un agent négociateur agissant avec toutes ses capacités.

(page 234)

[47] Les éléments de preuve en l'espèce révèlent que la décision à l'étude a été prise à l'issue d'un vote lors d'une réunion ordinaire du comité des griefs du syndicat. Le comité a examiné attentivement la convention collective et, après délibération, est arrivé à une conclusion, laquelle a été consignée dans le procès-verbal et dûment communiquée au plaignant et aux autres parties intéressées.

[48] Le Conseil ne décèle aucun signe indiquant que la décision a été prise de façon expéditive ou que le syndicat ne s'est pas occupé de l'affaire dont il était saisi. Au contraire, le Conseil estime que le syndicat a examiné l'affaire en accordant une attention particulière aux intérêts et aux droits du plaignant, tant à titre de membre du syndicat qu'à titre personnel. Le Conseil conclut qu'il n'a pas été démontré que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

[49] Par conséquent, le Conseil rejette la plainte.

#### AFFAIRES CITÉES

*Ashton (Karen)* (1993), 92 di 55 (CCRT n° 1017)

*Cloutier (André)* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319)

*Coull (David)* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957)

*da Silva (A.) et autre* (1991), 85 di 64 (CCRT n° 869)

*Eamor (Brian L.)* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)

*Mordowanec* (1984), 85 CLLC 16,003 (CRTO)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 37; 97

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 1-99*

## Reasons for decision

Gaétan Coulombe,  
*complainant,*  
*and*  
**Transportation Communications International Union,**  
*respondent,*  
*and*  
**Canpar Transport Ltd.,**  
*employer.*

*CITED AS:* Gaétan Coulombe

Board File: 18849

Decision no. 25  
 July 7, 1999

Complaint alleging violation of section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Dismissal - Role of Board - Complainant dismissed after having accumulated 85 demerit points for three incidents of falsifying time sheets - Complainant reinstated with full seniority as a result of arbitral award - Complainant subsequently instigated and participated in an unlawful work stoppage - Complainant's grievance was dealt with by union and employer without arbitration - Complainant again dismissed for accumulating a further 70 demerit points - Complainant alleged that union acted in an arbitrary manner or in bad faith in representing him by not referring the work stoppage and dismissal grievances to the final stages of the grievance procedure - Union did not refer grievances to arbitration due to complainant's poor record; his poor credibility; and his failure to explain his behaviour - Complaint dismissed - Board was not entitled to review the merits of the union's decision, but only the process by which the decision was reached - Complainant failed to put forward any reason that would allow the Board to conclude that the union's representation was lacking - Union refused to challenge complainant's dismissal through a grievance after thoroughly reviewing his disciplinary record and assessing the likelihood of success at arbitration - Union's actions showed meticulous, careful attention -

## Motifs de décision

Gaétan Coulombe,  
*plaignant,*  
*et*  
**Syndicat international des transports - communication,**  
*intimé,*  
*et*  
**Canpar Transport Ltée,**  
*employeur.*

*CITÉ:* Gaétan Coulombe

Dossier du Conseil: 18849

Décision n° 25  
 le 7 juillet 1999

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Congédiement - Rôle du Conseil - Le plaignant a été congédié pour avoir accumulé 85 points de démerite concernant trois incidents de falsification de feuille de temps - Par suite d'une sentence arbitrale, le plaignant a été réintégré avec toute son ancienneté - Le plaignant a ensuite participé à un arrêt de travail illégal où il a joué un rôle d'instigateur - Le syndicat et l'employeur ont réglé le grief du plaignant sans recours à la procédure d'arbitrage - Le plaignant a de nouveau été congédié pour avoir accumulé 70 points de démerite - Le plaignant allègue que le syndicat a agi de manière arbitraire et de mauvaise foi à son égard lorsque ce dernier n'a pas renvoyé aux dernières étapes de la procédure de règlement les griefs portant sur l'arrêt de travail et sur le congédiement - Le syndicat n'a pas renvoyé les griefs à l'arbitrage en raison du piètre dossier du plaigant, de son manque de crédibilité et du fait qu'il n'a pas expliqué son comportement - La plainte est rejetée - Le Conseil ne peut examiner le bien-fondé d'une décision d'un syndicat, mais seulement le processus suivi pour en arriver à une décision - Le plaignant n'allègue aucun motif qui permettrait au Conseil de conclure que la représentation syndicale fait défaut - Le syndicat a refusé de contester le congédiement du plaignant par voie de grief après



Union's decision was not arbitrary, discriminatory or in bad faith.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-chairperson, sitting as a single member panel pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26, in accordance with its applicable provisions. Section 16.1 of the *Code* now provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. In this case, the Board is satisfied that the documents on file, the parties' submissions and the investigating officer's report are sufficient to deal with the matter without holding a hearing.

### The Complaint

[1] On June 26, 1998, the complainant, Gaétan Coulombe, an employee of CANPAR, filed a complaint under section 37 of the *Code*, alleging that the Transportation Communications International Union (CLC) - Trucking Division (the Union), had acted in an arbitrary manner or in bad faith in representing him by not referring two grievances to the final stages of the grievance procedure. The complainant asks the Board to order that his grievances be referred to arbitration in accordance with the collective agreement.

### The Facts

[2] The complainant was dismissed on April 6, 1998 after having accumulated 85 demerit points. According to the employer's disciplinary policy, the accumulation of 60 demerit points constitutes grounds for automatic dismissal. The complainant's disciplinary record speaks for itself:

- February 26, 1992: 30 demerit points for falsifying his time sheet;
- July 14, 1992: 30 demerit points for falsifying his time sheet; and
- December 23, 1992: 60 demerit points for falsifying his time sheet.

une étude approfondie du dossier disciplinaire et des chances de succès à l'arbitrage - Les démarches du syndicat démontrent une attention soignée et prudente - La décision du syndicat n'a été ni arbitraire, ni entachée de mauvaise foi, ni discriminatoire.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule aux termes de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26. L'article 16.1 du *Code* prévoit maintenant que le Conseil peut rendre sa décision sans tenir d'audience publique. Dans le présent dossier, le Conseil estime que les pièces produites, les observations écrites des parties ainsi que le rapport de l'agent enquêteur lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience publique.

### La plainte

[1] Le 26 juin 1998, le plaignant, Gaétan Coulombe, employé par la compagnie CANPAR dépose une plainte en vertu de l'article 37 du *Code*, alléguant que le Syndicat international des transports - communication (CTC) - Division Camionnage (le Syndicat) a agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi à son égard lorsque ce dernier n'avait pas renvoyé deux griefs aux étapes ultérieures de la procédure de règlement des griefs. Le plaignant demande au Conseil d'ordonner que ses griefs soient renvoyés à l'arbitrage conformément à la convention collective.

### Les faits

[2] Le plaignant est congédié le 6 avril 1998 pour avoir accumulé 85 points de démérite. Selon la politique disciplinaire de l'employeur, l'accumulation de 60 points de démérite constitue un motif de congédiement automatique. Le dossier disciplinaire du plaignant parle de lui-même:

- le 26 février 1992, 30 points de démérite pour falsification de sa feuille de temps;
- le 14 juillet 1992, 30 points de démérite pour falsification de sa feuille de temps; et
- le 23 décembre 1992, 60 points de démérite pour falsification de sa feuille de temps.

[3] The complainant was dismissed after those three incidents. On June 11, 1993, as a result of an arbitral award, he was reinstated with full seniority, but was not compensated for lost wages and benefits. In the award, the arbitrator stated: "However, Mr. Coulombe must understand the importance in future of filling out his time sheet accurately and completely and the fact that another such offence could warrant a more severe sanction" (translation).

[4] From June 15, 1993 to August 28, 1996, his record balanced out to zero points. In 1997, however, the demerit points accumulated again, culminating in the following three incidents:

- October 15, 1997: 15 demerit points for falsifying his time sheet;
- October 30, 1997: 25 points for taking part in an unlawful work stoppage; and
- March 17, 1998: 30 demerit points for falsifying his time sheet.

[5] The triggering factor was the complainant's participation in an unlawful work stoppage, the facts of which are summarized as follows. In October 1997, the complainant was given a \$400 ticket for driving his vehicle in a "no-truck zone." The employer initially refused to pay, since the complainant did not have to use the street in question to make his deliveries. On October 29, 1997, the complainant posted the ticket on the bulletin board, along with the denied payment request form, and informed his coworkers of the employer's decision. The next morning, 50 to 60 drivers gathered in the cafeteria and refused to start work before obtaining an explanation of the employer's refusal and information on its ticket payment policy.

[6] The employees met with the regional manager who, according to the employer, agreed to pay the ticket, without any admission of liability, for the sole purpose of buying peace. The employees went back to work. The employer subsequently conducted disciplinary investigations and gave 20 demerit points to the employees who had taken part in the work stoppage and 25 demerit points to the complainant, for instigating and participating in the work stoppage. That

[3] À la suite de ces trois incidents, le plaignant est congédié. Le 11 juin 1993, par suite d'une sentence arbitrale, il est réintégré avec toute son ancienneté, mais sans dédommagement pour perte de salaire et d'avantages sociaux. Dans sa sentence, l'arbitre dit ce qui suit: «M. Coulombe doit, cependant, comprendre l'importance à l'avenir de remplir sa carte sommaire de travail d'une façon précise et complète, et qu'une autre infraction semblable pourrait justifier une peine disciplinaire des plus sévères.»

[4] Entre le 15 juin 1993 et le 28 août 1996, le dossier s'équilibre à zéro. En 1997, toutefois, les points de démérite s'accumulent à nouveau, culminant par les trois incidents ci-dessous:

- le 15 octobre 1997, 15 points de démérite pour falsification de sa feuille de temps;
- le 30 octobre 1997, 25 points pour avoir participé à un arrêt de travail illégal; et
- le 17 mars 1998, 30 points de démérite pour falsification de sa feuille de temps.

[5] L'élément déclencheur est la participation du plaignant à un arrêt de travail illégal dont les faits se résument comme suit. En octobre 1997, le plaignant reçoit une contravention de 400 \$ pour avoir circulé avec son véhicule dans une «zone sans camion». Au départ, l'employeur refuse de payer parce que le plaignant n'avait pas à emprunter la rue en question pour effectuer ses livraisons. Le 29 octobre 1997, le plaignant affiche la contravention sur le babillard avec le formulaire de demande de paiement refusé et en avise ses collègues. Le lendemain matin, 50 à 60 chauffeurs se réunissent à la cafétéria et refusent de commencer leur travail avant d'avoir obtenu une explication au sujet du refus de l'employeur ainsi que des précisions au sujet de la politique de l'employeur portant sur le paiement de contraventions.

[6] Les employés rencontrent le gérant régional qui, aux dires de l'employeur, accepte de payer la contravention, sans admission de responsabilité, et uniquement pour acheter la paix. Les employés retournent au travail. Par la suite, l'employeur procède à des enquêtes disciplinaires et attribue 20 points de démérite aux employés qui ont participé à l'arrêt de travail et 25 points de démérite au plaignant, tant pour sa participation à l'arrêt de travail que pour son rôle

disciplinary action was challenged at arbitration and, on March 13, 1998, an award was issued concerning 31 drivers, excluding the complainant, who had taken part in the unlawful work stoppage. The union representative who had tried to get the employees to go back to work was exonerated. The grievances of the complainant and the other employees involved were dealt with separately by the employer and the Union, without going to arbitration. The complainant's 25 demerit points remained.

[7] On April 6, 1998, the employer added 30 demerit points to the complainant's disciplinary record for falsifying his time sheets on March 17, 1998 and sent him a letter of dismissal. When it made its decision, the employer took into account the complainant's disciplinary record, which by then contained 85 demerit points, and the document falsification incidents.

[8] In the instant case, the Union argued that there was more than one reason behind its decision not to challenge the disciplinary action for the unlawful work stoppage and not to refer the grievance to arbitration: first, the complainant's poor record; second, his credibility as regards the document falsification incidents; third, his failure to provide a clear, solid explanation of the final incident; and, lastly, the impact of the arbitral award on the unlawful work stoppage and the complainant's role in that stoppage as found by the arbitrator. The Union argued that negotiating in order to lessen the 25 points was out of the question since the 20-point sanction against the other drivers had been maintained. The Union informed the complainant of these reasons in a detailed letter dated May 14, 1998.

### The Reasons

[9] The purpose of section 37 of the *Code* is to sanction discriminatory or bad faith conduct by a union and its representatives in the representation of employees pursuant to a collective agreement. Each case is assessed on the basis of whether or not the union's conduct fell below a standard found acceptable by the Board. The Board's role is to review the union's internal decision-making process and not the merits of the grievances.

d'instigateur. Ces mesures disciplinaires sont contestées à l'arbitrage et une sentence est rendue le 13 mars 1998 relativement à 31 chauffeurs, excluant le plaignant, qui ont participé à cet arrêt de travail illégal. Le représentant syndical qui a tenté d'inciter les employés à retourner au travail est blanchi. Les griefs du plaignant et des autres employés en cause sont réglés séparément entre l'employeur et le Syndicat sans recours à la procédure d'arbitrage. Les 25 points de démerite sont retenus contre le plaignant.

[7] Le 6 avril 1998, à la suite d'une falsification des feuilles de temps le 17 mars 1998, l'employeur ajoute 30 points de démerite au dossier disciplinaire du plaignant et lui envoie une lettre l'informant de son congédiement. Au moment de prendre sa décision, l'employeur tient compte du dossier disciplinaire du plaignant, lequel présente maintenant 85 points de démerite, et des incidents de falsification de documents de l'entreprise.

[8] Dans la présente affaire, le Syndicat soutient que la décision de ne pas contester la mesure disciplinaire pour l'arrêt de travail illégal et de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage se fonde sur plus d'un motif: d'abord, le piètre dossier du plaignant; deuxièmement, la crédibilité du plaignant en ce qui a trait aux incidents de falsification de documents; troisièmement, le manque d'explications claires et soutenues du plaignant concernant le dernier incident; et, enfin, l'impact de la sentence arbitrale sur l'arrêt de travail illégal et la part du plaignant dans cette affaire telle qu'elle a été reconnue par l'arbitre. Le Syndicat fait valoir qu'il n'est pas question de négocier cette mesure disciplinaire de 25 points à la baisse, étant donné que la sanction de 20 points des autres chauffeurs ont été maintenus. Le Syndicat fait connaître ces motifs au plaignant dans une lettre détaillée en date du 14 mai 1998.

### Les motifs

[9] L'article 37 du *Code* vise à sanctionner les agissements discriminatoires ou de mauvaise foi d'un syndicat et ses représentants à l'égard des employés qu'il représente aux fins de la convention collective. Chaque cas est évalué à la lumière de la norme de conduite que le Conseil trouve acceptable. Le rôle du Conseil est d'étudier le processus décisionnel interne du syndicat et non de faire enquête sur le bien-fondé des griefs.



[10] A union's conduct must be assessed on the basis of the five principles set out by the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, which can be summarized as follows:

1. The union, because of its status as the exclusive bargaining agent for a bargaining unit, must treat all members of the unit fairly.
2. An employee does not have an absolute right to arbitration; the union enjoys considerable discretion in this regard.
3. After conducting a thorough investigation and considering the impact of the grievance on the employee versus its legitimate interests, the union must exercise its discretion in good faith.
4. The decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.
5. The union's representation must be genuine, undertaken with integrity and competence, and without serious negligence or hostility towards the employee.

[11] This reasoning has been followed by the Board on a number of occasions, including in *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CLRB no. 735); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304); and *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319).

[12] The employer rightly argued that, even in dismissal cases, the Board has always exercised some caution by not reviewing the merits of the union's decision, but rather the process by which that decision was reached. The following two cases provide a good illustration of such caution.

[13] In *David Coull* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957), the Board ruled as follows:

... It was the legitimate role of these trade union representatives to decide how to deal with this grievance and, even if they were wrong, and we do not for one minute say that they were, absent unlawful or seriously negligent conduct on the union's part, there is no redress available to Mr. Coull under the *Code*. The Board said very recently in *Peter Elcombe*, (1992), 88 di 222; and 17 CLRBR (2d) 294 (CLRB no. 953), that its mandate

[10] La conduite d'un syndicat doit être évaluée eu égard aux cinq principes énoncés par la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, qui se résument comme suit:

1. En raison de son statut d'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation, tous les membres du syndicat ont droit à une représentation juste et raisonnable.
2. L'employé n'a pas le droit absolu à l'arbitrage de son grief et le syndicat exerce une grande discrétion à cet égard.
3. Après avoir mené une enquête exhaustive et examiné l'impact du grief sur l'employé en tenant compte de ses propres intérêts légitimes, le syndicat doit de bonne foi exercer sa discrétion.
4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou injustifiée.
5. La représentation du syndicat doit être authentique et entreprise avec intégrité et compétence, sans négligence sérieuse ou hostilité envers l'employé.

[11] Ce raisonnement a été suivi par le Conseil à plusieurs reprises, notamment dans *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735); *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304); et *André Cloutier* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319).

[12] L'employeur fait valoir avec raison que, même dans les cas de congédiement, le Conseil a toujours fait part d'une certaine réserve en étudiant non pas le bien-fondé de la décision prise par le syndicat, mais plutôt le processus pour en arriver à cette décision. Les deux arrêts suivants illustrent bien cette réserve.

[13] Dans *David Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957), le Conseil a statué comme suit:

... Les représentants syndicaux en cause avaient le droit de décider comment traiter le grief et, même s'ils ne l'ont pas traité convenablement, loin de nous l'idée de prétendre que c'est le cas, le *Code* n'accorde aucun recours à M. Coull si le syndicat n'a pas agi de façon illégale ou ne s'est pas rendu coupable de négligence grave. Très récemment, le Conseil a déclaré dans *Peter Elcombe* (1992), 88 di 222; et 17 CLRBR (2d) 294

under section 37 of the *Code* does not include a supervisory role vis-à-vis correctness. We repeat that message here. The Board's role under these provisions is not to sit in appeal from these decisions by trade union representatives, nor are we to judge the quality of the trade union's representation. This provision of the *Code* is intended only to address abuses of the exclusive bargaining agent authority of trade unions and in particular to identify and remedy arbitrary, discriminatory or bad faith conduct. (See *Valerie Hertz et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16,055 (CLRB no. 806); and *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; and 91 CLLC 16,015 (CLRB no. 852).)

(pages 72; and 308-309)

[14] In *Brenda Haley*, *supra*, the Board, sitting in plenary session, set out its position on the duty a union has in dismissal cases:

As frustrating as duty of fair representation discharge cases may be and as traumatic as loss of employment by discharge may be, we are not persuaded mandatory discharge arbitration is the correct response. ...

(pages 322; 130; and 614)

[15] In the instant case, the complainant has not put forward any reason that would allow the Board to conclude that union representation was lacking in any way. With regard to the incident of October 30, 1997, the Union filed a grievance that was referred to arbitration, and it was because of the arbitral award that the complainant's demerit points were not challenged. Moreover, the Union refused to challenge the complainant's dismissal through a grievance after thoroughly reviewing his disciplinary record and assessing the likelihood of success at arbitration. It talked to the complainant at length over the telephone about the circumstances of the final incident, a conversation that left it unsatisfied. The Union also took into account the complainant's memory lapses concerning the incident as compared with the facts recalled by the employer's eyewitnesses. All of these efforts show meticulous, careful attention, if not an irreproachable course of action by the Union, and no more can be asked of it. The Union's decision was not arbitrary, discriminatory, or in bad faith.

(CCRT n° 953) que le mandat qui lui incombe en vertu de l'article 37 du *Code* ne l'investit pas du pouvoir de contrôler le bien-fondé des actions des syndicats. Nous reprenons ce message ici. Le rôle imparti au Conseil par cet article ne consiste pas à être un tribunal d'appel des décisions prises par les représentants syndicaux, ni à juger de la qualité de la représentation assurée par les syndicats. Cet article du *Code* a simplement pour objet de remédier aux abus du pouvoir exclusif d'agent négociateur des syndicats et, plus particulièrement, de constater les cas de comportement arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi, et d'y remédier. (Voir *Valerie Hertz et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16,055 (CCRT n° 806); et *Dave Mullin* (1991), 84 di 74; et 91 CLLC 16,015 (CCRT n° 852).)

(pages 72; et 308-309)

[14] Dans *Brenda Haley*, précitée, le Conseil, réuni en séance plénière, a établi sa position relativement à l'obligation du syndicat en matière de congédiement:

Aussi pénibles que soient les affaires portant sur le devoir de représentation juste à l'égard d'un congédiement, et aussi traumatisant qu'il soit d'être congédié et de perdre son emploi, nous ne sommes pas convaincus que l'arbitrage obligatoire des congédiements soit la bonne réponse...

(pages 322; 130; et 614)

[15] Dans le cas qui nous occupe, le plaignant n'allègue aucun motif qui permettrait au Conseil de conclure que la représentation syndicale ait fait défaut de quelque façon que ce soit. À l'égard de l'incident du 30 octobre 1997, le Syndicat a déposé un grief qui a été porté à l'arbitrage, et c'est par suite de la sentence arbitrale qu'il n'y a pas eu contestation des points de démerite du plaignant. En outre, le Syndicat a refusé de contester le congédiement du plaignant par voie de grief après une étude approfondie du dossier disciplinaire et des chances de succès à l'arbitrage. Il s'est entretenu longuement au téléphone avec le plaignant au sujet des circonstances du dernier incident, conversation qui le laissait sur sa faim. Ont aussi été pris en considération les blancs de mémoire du plaignant au sujet de ce dernier incident par rapport aux faits relatés par les témoins oculaires de l'employeur. Toutes ces démarches démontrent une attention soignée et prudente, voire un cheminement inattaquable de la part du Syndicat, à qui on ne peut demander plus. Sa décision n'a été ni arbitraire, ni entachée de mauvaise foi, ni discriminatoire à l'endroit du plaignant.

[16] For these reasons, the Board accordingly finds that section 37 was not violated and dismisses Gaétan Coulombe's complaint.

---

**CASES CITED**

*Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

*Cloutier (André)* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; and 81 CLLC 16,108 (CLRB no. 319)

*Coull (David)* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957)

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)

*Pope (Clyde)* (1989), 77 di 68 (CLRB no. 735)

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 14(3)(c); 16.1; 37

[16] Pour ces motifs, le Conseil conclut donc qu'il n'y a eu aucune violation de l'article 37 et rejette la plainte de Gaétan Coulombe.

---

**AFFAIRES CITÉES**

*Cloutier (André)* (1981), 40 di 222; [1981] 2 Can LRBR 335; et 81 CLLC 16,108 (CCRT n° 319)

*Coull (David)* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957)

*Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)

*Pope (Clyde)* (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735)

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 14(3)c); 16.1; 37





**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for Decision

Maritime Employers Association,  
*applicant,*  
*and*  
 Syndicat des débardeurs, Local 375 of the Canadian  
 Union of Public Employees,  
*respondent.*

*CITED AS:* Maritime Employers Association

Board File: 20271-C

Decision No. 26  
 July 23, 1999

Complaint pursuant to section 50(a) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty to bargain in good faith - Reasonable efforts - Remedies - The union submitted about 10 additions or amendments to its demands with a view to renewing the collective agreement - The employer maintained that the union had not bargained in good faith when it added all the new or amended demands at a late stage of the bargaining process - For the employer, this approach makes it impossible for those responsible for bargaining to make decisions - The union argued that the demands it submitted were known to the employer and that, in many cases, they were merely a clarification of the demands tabled previously - The duty to bargain in good faith must be assessed based on the actions taken during negotiations and on the intent and planned or likely impact of these actions - It is difficult to carry out negotiations when the demands are vague or ever-changing - In the instant case, the Board cannot sanction the new union demands, which according to the employer has a financial impact of \$50,000,000 - The union efforts to conclude a collective agreement were not reasonable - The Board ordered that the parties immediately resume conciliation sessions, with a view to concluding a collective agreement in good faith within 30 days - Union required to bargain on the basis of its bargaining

## Motifs de décision

Association des employeurs maritimes,  
*partie requérante,*  
*et*  
 Syndicat des débardeurs, section locale 375 du  
 Syndicat canadien de la fonction publique,  
*partie intimée.*

*CITÉ:* Association des employeurs maritimes

Dossier du Conseil : 20271-C

Décision n° 26  
 le 23 juillet 1999

Plainte alléguant violation de l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de négocier de bonne foi - Efforts raisonnables - Redressements - Le syndicat a procédé à des dizaines d'ajouts ou de modifications de ses demandes en vue du renouvellement de la convention collective - L'employeur soutient que le syndicat n'a pas négocié de bonne foi en ajoutant toutes ces revendications nouvelles ou améliorées à une étape tardive du processus de négociation - Pour l'employeur, cette attitude rend impossible toute prise de décision par ceux qui ont l'obligation de négocier - Le syndicat plaide que les revendications qu'il a soumises étaient connues de l'employeur et que, dans plusieurs cas, il s'agissait uniquement de précisions aux demandes déposées préalablement - L'obligation de négocier de bonne foi doit s'apprécier en fonction des gestes posés pendant les négociations, et par rapport à l'intention et aux effets planifiés ou susceptibles d'être provoqués par ces gestes - Il est difficile de progresser dans les négociations si les demandes sont imprécises ou sans cesse changeantes - En l'espèce, le Conseil ne peut sanctionner les nouvelles demandes syndicales dont l'impact financier est évalué, par l'employeur, à 50 000 000 \$ - Les efforts du syndicat en vue de conclure une convention collective n'ont pas été

proposals dated June 12, 1998 - The complaint is therefore allowed.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Code*. A hearing was held in Montréal on May 10, 11 and 13, 1999.

#### Appearances

Mr. Robert Monette, counsel, accompanied by Messrs. Jean Bédard and Jean-Pierre Langlois, for the applicant;

Mr. Raymond Leclerc, technical advisor and union representative of the Syndicat des débardeurs, CUPE Local 375, accompanied by Mr. Michel Murray, President, for the respondent.

[1] On April 9, 1999, the Maritime Employers Association (MEA) filed a complaint under section 97 alleging that the Syndicat des débardeurs, CUPE Local 375 (the union and respondent), did not bargain in good faith in violation of section 50(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26. In light of the changes to the *Code* that took effect on January 1, 1999, the Minister of Labour's authorization was no longer required to file the complaint.

[2] Mr. Jean Bédard, Vice-President and spokesperson at the bargaining table, testified for the MEA and Mr. Michel Murray, President and spokesperson at the bargaining table, testified for the union. The summary of facts is based on their testimonies. In addition to the collective agreement, the bargaining documents and the correspondence exchanged, the union submitted in support of its allegations a series of comparative tables that showed the evolution of its demands. These tables are analysed in these reasons based on the facts set out below.

#### The Evidence

[3] The MEA is the employer representative designated under section 34 of the *Code* to represent all employers of the employees working in the longshoring industry at the Port of Montréal. The respondent is the

raisonnables - Le Conseil ordonne donc aux parties de reprendre immédiatement les séances de conciliation, en vue de conclure une convention collective de bonne foi dans les 30 jours - Le syndicat doit négocier en se fondant sur les propositions datées du 12 juin 1998 - La plainte est donc accueillie.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule, en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code*. Une audience a eu lieu à Montréal les 10, 11 et 13 mai 1999.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Robert Monette, accompagné de MM. Jean Bédard et Jean-Pierre Langlois, pour la partie requérante;

M. Raymond Leclerc, conseiller technique et représentant du syndicat des débardeurs (SCFP), section locale 375, accompagné de M. Michel Murray, Président, pour la partie intimée.

[1] Le 9 avril 1999, l'Association des employeurs maritimes (l'AEM) présente en vertu de l'article 97 une plainte alléguant que le Syndicat des débardeurs (SCFP), section locale 375 (le syndicat et l'intimée), n'a pas négocié de bonne foi, contrevenant ainsi à l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26. En raison des changements au *Code* prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 1999, l'autorisation du ministre du Travail n'est plus requise pour déposer la plainte.

[2] M. Jean Bédard, vice-président et porte-parole à la table de négociation, a témoigné pour l'AEM et M. Michel Murray, président et porte-parole à la table de négociation, pour le syndicat. Le résumé des faits est fondé sur l'ensemble de leurs témoignages. Outre la convention collective, les documents de négociation et la correspondance échangée, le syndicat dépose à l'appui de ses prétentions une série de tableaux comparatifs, détaillant le progrès de ses revendications. Ces tableaux sont analysés dans les présents motifs à la lumière des faits qui suivent.

#### La preuve

[3] L'AEM est le représentant patronal désigné en vertu de l'article 34 du *Code* pour représenter tous les employeurs des employés travaillant dans le secteur du débardage au port de Montréal. L'intimée est l'agent



bargaining agent for all employees, including longshoremen, spare board employees, support staff and casual employees, for a total of approximately 1,000 persons. The bargaining unit does not include liquid carrier workers for the refineries east of Montréal and checkers.

[4] The operations of the Port of Montréal, which are at the heart of these negotiations, can be described as follows. Longshoremen are dispatched daily based on orders from the MEA's member employers through the hiring hall. Orders are normally received up to 3:30 p.m. for the next day, that is, for assignments beginning at midnight, 8:00 a.m. and 4:00 p.m. Orders are assigned based on the manpower available and their qualifications using an automated system. Workers call between 6:00 p.m. and midnight to find out their assignments for the next day.

[5] Article 19 of the collective agreement sets out the classifications for each type of duty. Workers are trained based on these classifications and they normally hold more than one. They are first assigned from their primary classification. If there is no work in that classification, they can work in a secondary classification; assignment being based on seniority. The dispatching rules are the nucleus of the port's operations and are the core of the collective agreement. These rules also provide income security for some 760 workers as stipulated in article 15 (Job Security Plan) and article 20 (Winter Guarantee) of the collective agreement.

[6] At the time of the hearing of this complaint, the parties were still bound by a collective agreement, which expired on December 31, 1997. To date, not all requirements set out in section 89 of the *Code* have been met and the right to strike or lockout has not been acquired.

[7] Let us now summarize what occurred during negotiations. On October 22, 1997, the MEA sent to the union a notice to bargain for the renewal of the collective agreement. On October 30, 1999, the union in turn sent the MEA a notice to bargain. On January 20, 1998, an initial meeting was held during which the MEA provided the union with all of its demands. At the same time, the union provided the MEA with its own demands. On February 20, in response to requests from the MEA, the union tabled

négociateur de tous les employés, ce qui comprend les débardeurs, les employés de réserve, de soutien et occasionnels, soit un total d'un peu plus de 1 000. L'unité de négociation exclut, entre autres, les travailleurs du transport liquide pour les raffineries de l'est de Montréal et les vérificateurs.

[4] Les opérations du port de Montréal qui sont au coeur de cette négociation se décrivent comme suit. Les débardeurs sont déployés quotidiennement selon les commandes des employeurs membres de l'AEM par l'entremise du bureau d'embauchage. Les commandes sont habituellement reçues jusqu'à 15h30 pour les besoins du lendemain, c'est-à-dire des affectations commençant à minuit, à 8h et à 16h. Les commandes sont assorties à la main-d'oeuvre disponible et à leurs qualifications selon un système informatisé. Les travailleurs appellent entre 18h et minuit pour connaître leurs affectations du lendemain.

[5] Les classifications pour chaque type de fonction sont prévues à l'article 19 de la convention collective. Les travailleurs sont formés selon ces classifications et en détiennent habituellement plus d'une. Ils ont d'abord une classification primaire. S'il n'y a pas de travail dans cette classification, ils peuvent travailler dans une classification secondaire, le tout selon le rang d'ancienneté. Les règles de déploiement forment le nerf de l'opération du port et l'assise de toute la convention collective. Ces règles assurent également la sécurité des gains de quelque 760 travailleurs comme prévu aux articles 15 (Régime de sécurité d'emploi) et 20 (Garantie d'hiver) de la convention collective.

[6] Au moment de l'audition de la présente plainte, les parties sont toujours liées par une convention collective, échu depuis le 31 décembre 1997. À ce jour, les conditions prévues à l'article 89 du *Code* ne sont pas toutes remplies et le droit de grève et de lock-out n'est toujours pas acquis.

[7] Résumons ici l'historique des négociations. Le 22 octobre 1997, l'AEM transmet au syndicat un avis de négociation relativement au renouvellement d'une nouvelle convention collective. Le 30 octobre suivant, le syndicat transmet à son tour à l'AEM un avis de négociation. Le 20 janvier 1998, se tient une première rencontre au cours de laquelle l'AEM transmet au syndicat l'ensemble de ses demandes. Parallèlement, le syndicat transmet à l'AEM ses propres demandes. Le 20 février, en réponse aux demandes de l'AEM, le

clarifications of its demands. When negotiations began, both parties stated that they had a mandate to negotiate and to reach a new collective agreement. Both parties agreed that when negotiations began in January 1998, they wanted to reach an agreement before the summer and sincerely thought that an agreement could be reached without a mediator.

[8] During March, April and May 1998, the parties met on 12 separate occasions and negotiations focused on the union demands of February 20, 1998 and the employer demands of January 20, 1998. Negotiations proceeded quickly. For example, article 11 was resolved through a sustained exchange of offers and counter-offers, concluding with intense negotiations in the union's offices. The same applied to articles 4, 5 and 19, which were resolved except for the monetary issues. The parties also resolved those articles that were not the subject of any demands or that they had agreed to renew. According to the parties, between a quarter and one-third of the collective agreement was settled in this manner.

[9] Encouraged by the progress of negotiations, the MEA suggested that they continue negotiating more intensely in a hotel setting, to which the union agreed. Two series of meetings were organized, one at the end of June and the other at the beginning of July. However, the MEA asked the union to table all its demands prior to the meetings. On June 12, 1998, the union submitted a new document clarifying its initial demands and summarizing the articles of the collective agreement on which agreement had been reached or which had been renewed.

[10] On June 17, before the meetings at the hotel, the union bargaining committee called a general meeting of its membership and described to them what it saw as an impasse in negotiations at that time. A resolution was proposed and approved according to which "if, in the opinion of the union bargaining committee, no substantial progress is made in negotiations on June 29 and 30, 1998, said negotiations will be postponed until September 1998" (translation).

[11] The MEA was informed of this resolution on June 18, 1998. It would appear that the union did not view the progress of negotiations in the same light as the employer.

syndicat dépose des précisions sur ces demandes. Au moment d'entamer ces négociations, les deux parties disent avoir un mandat pour négocier et régler une nouvelle convention collective. Les deux parties s'entendent pour dire que lorsque les négociations ont débuté en janvier 1998, elles souhaitaient en venir à une entente avant l'été et pensaient sincèrement pouvoir y parvenir sans l'intervention d'un médiateur.

[8] Au cours des mois de mars, avril et mai 1998, les parties se rencontrent à 12 reprises et négocient en se fondant sur les revendications du 20 février 1998 et les demandes patronales du 20 janvier 1998. Les négociations procèdent rapidement. Par exemple, l'article 11 est réglé par un échange soutenu de revendications et de réponses pour se conclure par une négociation intensive aux bureaux du syndicat. Il en va de même pour les articles 4, 5 et 19 qui sont réglés sauf les questions financières. Les parties règlent également les articles qui font l'objet d'aucune demande ou qu'elles s'entendent pour reconduire. Selon les parties, entre le quart et le tiers de la convention collective se règle ainsi.

[9] Encouragée par le progrès des négociations, l'AEM suggère de poursuivre de façon plus intensive à l'hôtel, ce à quoi consent le syndicat. Des rencontres sont fixées en deux blocs pour la fin de juin et le début de juillet. Toutefois, l'AEM demande que le syndicat dépose toutes ses demandes en prévision de ces réunions. Le 12 juin 1998, le syndicat dépose un nouveau document apportant des précisions à ses demandes initiales et récapitulant aussi les articles de la convention collective qui font l'objet d'une entente et qui sont reconduits.

[10] Néanmoins, le 17 juin, avant les rencontres à l'hôtel, le comité de négociation syndical tient une assemblée générale de ses membres et explique ce qu'il voit comme le piétinement des négociations à ce moment-là. Une résolution est proposée et entérinée selon laquelle «si les 29 et 30 juin 1998, le processus de négociation n'a pas progressé substantiellement selon le jugement du Comité de négociation du syndicat, ledit processus de négociation sera reporté au mois de septembre 1998».

[11] Cet avis est communiqué à l'AEM le 18 juin 1998. De toute évidence, le syndicat ne voit pas le progrès des négociations du même oeil que l'employeur.

[12] During the meetings on June 29 and 30, Mr. Brian Mackasey, President, took over as spokesperson for the MEA. Based on Mr. Murray's comments, the MEA understood that the June 12 document represented the union's full mandate. For its part, the MEA did not table any changes to its initial demands. Mr. Mackasey answered each of the demands, including the appendices, by saying "maybe" to some, "no" to others. Negotiators then met in small groups to facilitate discussion. They discussed article 1 (Jurisdiction) and articles 7 and 8 (Lists and calling and dispatching procedures). The union then had an opportunity to explain the scope of its demands.

[13] On July 2, following the bargaining sessions of June 29 and 30, Mr. Murray sent a letter to Mr. Mackasey informing him that the union committee had agreed to wait a further two days before assessing the progress of negotiations.

[14] However, bargaining at the hotel took a turn for the worse. At the meeting on the morning of July 7, the MEA again responded to each union demand. The union felt that the responses were essentially the same as those given on June 29 and 30. After a caucus, the union returned to the bargaining table and informed the MEA that the employer's responses were unsatisfactory and insulting. The committee left the meeting stating that the telephone line was still open, but that they were leaving. Negotiations were at an impasse. The MEA learned that the union was planning to seek conciliation, which actually occurred in late August 1998.

[15] In July, there was an unlawful strike during which workers refused to sign up by telephone or abstained from doing so. The Board issued a back-to-work order on July 24. A conciliator was appointed on September 18 and private meetings were held. The first face-to-face meeting between the parties did not take place until November 17, 1998. This meeting served to establish an agenda and to group the topics to be discussed. The union tabled new demands. In a symbolic gesture, Mr. Murray ripped up the document dealing with discipline on which agreement had been reached and dismissed all prior agreements. This first day ended abruptly with each party sticking firmly to its position.

[12] Lors des rencontres des 29 et 30 juin, c'est le président Brian Mackasey qui devient le porte-parole de l'AEM. En raison des propos de M. Murray, l'AEM comprend que le document du 12 juin représente «le mandat complet du syndicat». Pour sa part, l'AEM ne propose aucun changement à ses demandes initiales. M. Mackasey répond à chacune des revendications, y compris les annexes, en disant «peut-être» à celles-ci. «non» à celles-là. Les négociateurs se réunissent alors en petits groupes pour faciliter les échanges. Ils discutent de l'article 1 (juridiction), des articles 7 et 8 (listes et procédure d'appel et de déploiement). Le syndicat a alors l'occasion d'expliquer la portée de ses revendications.

[13] Le 2 juillet, à la suite des séances de négociations des 29 et 30 juin, M. Murray fait parvenir une lettre à M. Mackasey l'avisant que le conseil syndical accepte de reporter de deux jours additionnels l'évaluation des progrès de la négociation.

[14] Toutefois, les négociations à l'hôtel stagnent. Lors de la rencontre de la matinée du 7 juillet, l'AEM répond encore une fois à chacune des demandes du syndicat. Le syndicat n'y voit que des réponses à toutes fins pratiques identiques à celles des 29 et 30 juin. Après un caucus, le syndicat revient à la table de négociation et annonce à l'AEM que les réponses patronales sont insatisfaisantes et offensantes. Le comité tourne les talons en disant: «Le téléphone reste ouvert, mais on s'en va.» Les négociations en sont à une impasse. L'AEM apprend que le syndicat a l'intention de demander la conciliation, ce qui se concrétise à la fin d'août 1998.

[15] En juillet, se produit une grève illégale pendant laquelle les travailleurs refusent ou évitent de seiner par téléphone. Le Conseil ordonne le retour au travail le 24 juillet. Un conciliateur est nommé le 18 septembre et des rencontres privées ont lieu. Toutefois, la première rencontre face à face entre les parties ne se tient pas avant le 17 novembre 1998. Cette rencontre sert à établir un ordre du jour et à regrouper les sujets à discuter. Le syndicat dépose de nouvelles demandes. Dans un geste symbolique, M. Murray déchire le texte sur les mesures disciplinaires sur lequel il y avait une entente et renie toutes les ententes préalables. Cette première journée se termine en queue de poisson, chacun restant campé sur ses positions.



[16] Indicating that it was surprised and exasperated by ever-increasing demands, the MEA did not respond immediately to the new demands, but decided to take the time to analyse their impact.

[17] A second conciliation meeting was held on December 7, 1998. The union tabled a new document that, in its opinion, clarified the demands tabled on November 17. The MEA saw it as adding 20 new demands. In addition, the union announced that it was holding elections because of the voluntary resignation of the national executive and asked that the conciliation process be suspended.

[18] In February, there was a short meeting with the conciliator. Because of the election of a new executive, the union asked to postpone the tabling of their final positions until March 1, 1999. On March 1, the union tabled a sixth document with, once again, new demands.

[19] The MEA was outraged. It argued that, since June 12, 1998, the union had added more than 130 new demands, which was delaying any possibility of resuming negotiations. It therefore reserved the right to amend its own proposals up until March 11 or 12, but ultimately decided not to table any changes. The MEA did not attend the subsequent conciliation meeting and decided instead to file a complaint of bad faith bargaining. Meetings have been suspended since then.

[20] As background, we should point out that the MEA admitted that collective bargaining in 1995 had also been long and difficult, and included a strike and the signing of two memoranda of understanding before a collective agreement was signed. Almost the whole collective agreement was apparently rewritten, including the introduction of classifications by seniority only. The union admitted that there had been substantial gains. The MEA admitted that discussions around the union's jurisdiction had been the subject of earlier negotiations. It was also admitted that the MEA, in the current round of negotiations, wanted to reduce job security, while the union was seeking gains in the opposite direction.

[21] The union explained that the documents filed after February 20, 1998 were clarifications of their initial demands. In the first documents, the principles and

[16] Se disant prise par surprise et exaspérée par les demandes sans cesse renchériées, l'AEM ne répond pas immédiatement aux nouvelles revendications, mais décide de prendre le temps d'en analyser l'impact.

[17] Une deuxième rencontre de conciliation a lieu le 7 décembre 1998. Le syndicat dépose un nouveau document qui, dit-il, précise les revendications déposées le 17 novembre. L'AEM n'y voit qu'un ajout de 20 nouvelles demandes. De plus, le syndicat annonce la tenue d'élections provoquées par la démission volontaire de l'exécutif national et demande la suspension de la conciliation.

[18] Au mois de février, il y a une courte rencontre avec le conciliateur. En raison de l'élection d'un nouvel exécutif, le syndicat demande de reporter le dépôt de leurs positions définitives jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 1999. Le 1<sup>er</sup> mars, le syndicat dépose un sixième document avec, encore une fois, de nouvelles revendications.

[19] L'AEM est outrée. Elle fait valoir que depuis le 12 juin 1998, le syndicat a ajouté au-delà de 130 nouvelles demandes, ce qui a pour effet de repousser toute possibilité de négocier. Elle se réserve alors le droit de modifier elle-même ses propositions au plus tard le 11 ou 12 mars, mais décide de ne déposer aucun changement. L'AEM ne se présente pas à la rencontre de conciliation subséquente et décide plutôt de déposer une plainte de négociation de mauvaise foi. Les rencontres sont donc suspendues depuis cette époque.

[20] En arrière-plan, il y a lieu de préciser que l'AEM a admis que les négociations collectives de 1995 ont elles aussi été longues et difficiles, y compris une grève et la signature de deux protocoles d'entente avant d'en arriver à la signature d'une convention collective. Presque l'entière convention collective aurait été réécrite, y compris l'introduction des classifications par ancienneté seulement. Le syndicat admet effectivement qu'il y a eu des gains substantiels. L'AEM admet que des discussions concernant la juridiction du syndicat ont fait l'objet de négociations antérieures. Il est aussi admis que l'AEM, dans la ronde actuelle des négociations, vise à réduire la sécurité d'emploi, tandis que les revendications syndicales vont dans le sens contraire.

[21] Le syndicat explique que les documents déposés après le 20 février 1998 sont des éclaircissements à leurs revendications initiales. Dans les premiers

items for discussion were set out, but not the specific wording. The demands were made more and more explicit. However, following the events around the strike in July, a climate of mistrust and confrontation developed, with the union's position becoming more firmly entrenched. The union was asking, among other things, for greater control over dispatching procedures, access to the hiring hall and the imposition of disciplinary actions. It indicated that these demands were included in the two documents prepared at the conciliator's request.

[22] The union elections also impacted this matter. According to the union's by-laws, its 10 officers hold office for three years. However, if elections take place during a bargaining year, there is a provision to allow for an extension. The resignation of the committee as a group apparently occurred because of questions about the negotiations raised by members of the bargaining committee and by the membership. At the general meeting, several of the demands included in the union's November 1998 document were not supported by the longshoremen. Members criticized the bargaining strategy used, the union's management, expense accounts and the pension fund. The new executive committee was mandated by the membership to make appropriate decisions that would advance negotiations.

[23] The new executive committee now consisted of four new members and six re-elected members, including the President, Mr. Murray. In February, the committee held intensive meetings to prepare new demands and the related areas of agreement. It discussed two strategies: tabling all demands at once or seeking improvements through counter-proposals (the approach preferred by Mr. Murray). The majority of the committee supported tabling all claims, which led to the tabling of the March 1, 1999 document.

### Arguments

[24] The MEA argued that the duty to bargain in good faith is measured in both subjective and objective terms. In the instant case, the union adopted an approach, the purpose if not the consequence of which was to constantly delay the possibility of reaching a

documents, les principes et les points de discussion sont énoncés, mais non les textes de convention. Les revendications sont de plus en plus explicites. Par contre, un atmosphère de méfiance et d'affrontement s'installe par suite des événements entourant la grève de juillet et les positions syndicales se durcissent. Le syndicat réclame, entre autres, un plus grand contrôle sur les méthodes de déploiement, sur son accès au bureau d'embauchage et sur l'imposition de mesures disciplinaires. Ces revendications, dit-il, font partie des deux documents préparés à la demande du conciliateur.

[22] Les élections syndicales ont aussi une incidence sur la présente affaire. Selon les statuts du syndicat, le mandat des dirigeants, au nombre de dix, est de trois ans. Toutefois, si les élections ont lieu pendant une année de négociations, il y a une disposition de prolongation. La démission en bloc du comité aurait été provoquée par une remise en question des négociations tant au sein de l'assemblée interne du comité de négociation que parmi tous les membres. Lors de l'assemblée générale, plusieurs revendications contenues dans les demandes syndicales du mois de novembre 1998 ne font pas l'affaire des débardeurs. Les membres font la critique de la stratégie reliée au processus de négociation, de l'administration du syndicat, des comptes de dépenses et du fonds de pension. Le nouveau comité exécutif reçoit les instructions de l'assemblée de prendre les bonnes décisions pour faire avancer les négociations.

[23] Le nouveau comité exécutif est maintenant composé de quatre nouveaux membres et de six membres réélus, dont le président, M. Murray. En février, le comité se réunit de façon intensive afin de préparer les nouvelles revendications et les éléments de concordance qui en découlent. Il discutent de deux stratégies: un dépôt global de l'ensemble des revendications ou une approche d'améliorations par contre-propositions, approche soutenue par M. Murray. La majorité du comité favorise la mise sur la table de toutes les revendications, ce qui aboutit au dépôt du document du 1<sup>er</sup> mars 1999.

### Les plaidoiries

[24] L'AEM soutient que l'obligation de négocier de bonne foi se mesure en termes subjectifs et objectifs. Dans la présente affaire, la partie syndicale a adopté une conduite qui a pour but sinon pour conséquence de repousser de façon continue l'horizon du règlement



collective agreement by adding new or increased demands at a late stage in the process; this approach created an obstacle that our legislation does not allow, and altered the framework of negotiations to such a degree, making it impossible for those responsible for bargaining to consider the demands or to make decisions. A critical and essential element to the integrity of the process is reasonable effort. By constantly shifting the goalposts, the union destroyed any reasonable possibility of reaching a collective agreement, even after 14 months. It is incumbent on the Board to impose sanctions for such conduct.

[25] Where past case law has dealt with breaches of the duty to bargain, it identifies one or two points that will cause bargaining to fail. For example, one party will push to an impasse the question of rehiring a terminated individual or the withdrawal of a grievance to the point of creating an obstacle that prevents an agreement. On rare occasions, the complaint will deal with one demand added by the union. In this instance, however, the union demands are so outlandish and reckless that there is no comparison to be had in any reported decision.

[26] The MEA cited many examples of union demands not only in November, but also in December and March. These actions completely disrupted negotiations. The MEA estimated the cost of these new union demands at \$50,000,000.

[27] The MEA claimed that by provoking an election when the committee had a clear mandate, the union created an artificial situation intended to disrupt bargaining. It is not reasonable to believe that this election led to additional new demands. It argued that the new demands did not come from the membership but from new alignment of factions within the union, the sole purpose of which was to prevent the signing of a collective agreement. These actions reveal the union's lack of commitment to bargain and the unreasonableness of its strategy.

[28] The MEA also denounced the bad faith of the strategy of the union spokesperson, which was aimed

d'une convention collective en ajoutant des revendications nouvelles ou améliorées à une étape tardive du processus; cette façon de procéder crée donc une embûche non permise par notre droit et fait en sorte que le cadre de la négociation est à ce point modifié qu'il rend impossible la considération et la prise de décisions par ceux qui ont l'obligation de négocier. Le déploiement d'efforts raisonnables est un devoir critique et essentiel à l'intégrité du processus. Dans la mesure où la partie syndicale déplace à tout moment les poteaux, elle supprime toute possibilité raisonnable de conclure une convention collective, voire ici un an et deux mois. Le Conseil doit sanctionner un tel comportement.

[25] Lorsque la jurisprudence antérieure a traité de la frustration de l'obligation de négocier, elle rapporte un ou deux sujets sur lesquels la négociation échoue. Par exemple, une partie poussera jusqu'à l'impasse la question de reprendre quelqu'un qui a été congédié ou le retrait d'un grief, au point où cet ajout intervient comme une condition qui empêche le règlement. De façon exceptionnelle, la plainte portera sur un ajout effectué par la partie syndicale. Dans la présente affaire, toutefois, les revendications mises de l'avant par le syndicat sont tellement extraordinaires et téméraires qu'on en a jamais vu de pareilles dans une décision rapportée.

[26] L'AEM cite de nombreux exemples des revendications mises de l'avant par le syndicat tant au mois de novembre qu'aux mois de décembre et de mars, lesquelles ont complètement bouleversé les négociations. L'AEM chiffre ces nouvelles demandes syndicales à plus de 50 000 000 \$.

[27] L'AEM soutient qu'en provoquant des élections pendant que le comité avait un mandat clair, le syndicat a créé une situation artificielle visant à perturber les négociations. Il n'est pas crédible que ces élections aient déclenché encore de nouvelles demandes. Elle soutient que les nouvelles demandes ne viennent pas de l'assemblée générale des membres mais découlent du nouvel alignement des factions internes au syndicat, ces tactiques n'ayant comme but que d'empêcher la conclusion d'une convention collective. Ceci ne fait que démontrer le manque de sérieux et la témérité de la stratégie syndicale.

[28] L'AEM dénonce également la mauvaise foi de la stratégie du porte-parole syndical qui vise à camoufler



at covering up additional demands as counter-proposals.

[29] In support of its arguments, the MEA cited three decisions:

*Nav Canada*, [1999] CIRB no. 13; and 99 CLLC 220-047

*Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRBR no. 574)

*Graphic Centre (Ontario) Inc.*, [1976] OLRB Rep. May 221

[30] Lastly, the MEA asked that the Board condemn the union's abusive tactics and issue an order prohibiting conduct that violates section 50 and placing the parties in the situation they were in when negotiations broke off in June 1998, that is, by removing from the bargaining table any union demands tabled after that date.

[31] For its part, the union argued that, even now after 14 months, the employer's demands are imprecise, incomplete and undefined. According to the union, there has been no more than six months of negotiations, and the employer is only exaggerating the scope of its demands, which were known when negotiations began in January 1998. The document tabled in December 1998 is merely what the union said it was: a clarification of the demands tabled previously. The union claimed that a party cannot be found to be acting in bad faith because it submits clarifications during the conciliation process. The union further argued that the MEA also acted in bad faith when it turned to the Board to resolve a situation that falls within the conciliation process provided for by the *Code*.

[32] According to the union, the Board previously ruled that the fact that a demand is unacceptable to the other party does not in itself make it a ground for determining that the party is bargaining in bad faith. The determining factor in making a determination of bad faith bargaining is stubbornness on the part of a party that results in an impasse.

les demandes additionnelles sous forme de contre-propositions.

[29] À l'appui de ses prétentions, l'AEM soumet trois décisions:

*Nav Canada*, [1999] CCRI n° 13; et 99 CLLC 220-047

*Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574)

*Graphic Centre (Ontario) Inc.*, [1976] OLRB Rep. May 221

[30] Enfin, l'AEM demande au Conseil de condamner les tactiques abusives du syndicat et de rendre une ordonnance visant à faire cesser la conduite en violation de l'article 50 et à replacer les parties dans la situation où elles étaient au moment de la rupture des négociations en juin 1998, c'est-à-dire en soustrayant de la négociation les revendications syndicales déposées après cette date.

[31] Pour sa part, le syndicat plaide que les demandes de l'employeur sont encore imprécises, incomplètes et indéfinies, ceci après un an et deux mois de négociation. Le syndicat estime qu'il y a eu au plus six mois de négociation et l'employeur ne fait qu'exagérer la portée de ses revendications qui étaient connues dès le début des négociations en janvier 1998. Le document déposé en décembre 1998 ne constitue que ce que le syndicat a dit qu'il serait, c'est-à-dire des précisions aux demandes déposées préalablement. Le syndicat soutient qu'on ne peut juger qu'une partie a agi de mauvaise foi lorsqu'elle dépose des précisions en cours de conciliation. Le syndicat prétend également que l'AEM est tout aussi de mauvaise foi quand elle a recours au Conseil pour régler une situation qui relève du processus de conciliation décrété par la loi.

[32] Selon le syndicat, le Conseil a déjà jugé que le seul dépôt inacceptable à la partie adverse n'est pas en soi un facteur pour déterminer qu'il s'agit de négociation de mauvaise foi. Ce sera l'entêtement de la partie qui en fait une impasse qui sera déterminante et qui aboutira à une conclusion de négociation de mauvaise foi.

[33] The union argued that it is not bound by agreements in principle reached on certain articles during negotiations. The union is free to change its position if it obtains further information or if subsequent events bring it to change its mind, for example, the terms governing dispatching. This approach also applies to demands made during negotiations on which no agreement has yet been reached. Moreover, the MEA did not contest these new conditions -- quite the opposite, it apparently went along with them. The union argued that the MEA's alarmist reaction is not in keeping with its attitude during negotiations, which consisted in accepting these new proposals while offering to discuss them.

[34] The union claimed that all the MEA is trying to do is to protect its management rights and that any demand intended to limit those rights raises insurmountable obstacles. It accused the MEA of "surface" bargaining, a conduct that the Board has condemned on many occasions in its decisions.

[35] The union finds the MEA's conduct contradictory. On the one hand, the MEA asked that the union table its final demands and documents and, on the other hand, it asked that the union demands be restricted to those of June 1998. Moreover, the MEA promised to table documents in March 1999 and instead, it filed a complaint with the Board without making an attempt to discuss the content of the demands tabled up until then. Issues arising from the interpretation of demands should be discussed before the conciliator and not before the Board.

[36] According to the union, the changes to the bargaining team reflected the wishes of the members of the unit. While a new team can make negotiations more difficult, it does not make them illegal. The union pointed out that it is because of its tenacity and vision that, over the years, longshoremen have been able to negotiate outstanding working conditions. What appears unrealistic in the short term is eventually justified as one collective agreement followed another. Here are some good examples: longshoremen not only obtained a pension fund, but also a 20% contribution by the employer; they obtained a provision to work for four hours and be paid for eight; some longshoremen now earn more than \$100,000 a year; all training for longshoremen is provided for by the MEA; the

[33] Le syndicat soutient qu'il n'est pas lié par les accords de principe donnés sur certains articles en cours de négociation. Le syndicat a tout le loisir de modifier sa position s'il obtient des informations complémentaires ou si d'autres événements subséquents l'amènent à changer d'avis, par exemple, les conditions de déploiement. Cette démarche s'applique aussi aux demandes formulées en cours de négociation sur lesquelles il n'y a pas encore d'entente. Par ailleurs, l'AEM n'a pas contredit ces nouvelles conditions, mais au contraire les auraient corroborées. Le syndicat plaide que les réactions alarmistes de l'AEM ne concordent pas avec son attitude pendant les négociations, qui a consisté à accepter ces nouvelles propositions tout en offrant de les discuter.

[34] Le syndicat signale que tout ce que l'AEM cherche à faire c'est de protéger son droit de gérance et que toute demande visant à le restreindre est suivie d'obstacles insurmontables. Il accuse l'AEM de négocier «en surface», un comportement que le Conseil a condamné à maintes reprises dans sa jurisprudence.

[35] Le syndicat trouve contradictoire le comportement de l'AEM. Cette dernière demande, d'une part, que le syndicat finalise ses textes et ses demandes et, d'autre part, que les revendications syndicales se limitent à celles de juin 1998. En outre, l'AEM promet de déposer des textes en mars 1999, puis se retourne et dépose une plainte auprès du Conseil sans avoir pris la peine de discuter du contenu des demandes déposées jusqu'à cette date. Les questions découlant de l'interprétation de revendications se discutent devant le conciliateur et non devant le Conseil.

[36] Le syndicat maintient que les changements à l'équipe de négociation résultent de la volonté des membres de l'unité. Bien qu'une nouvelle équipe puisse rendre les négociations plus difficiles, cela ne les rend pas pour autant illégales. Le syndicat signale que c'est grâce à leur ténacité et leur vision que par les années passées les débardeurs ont réussi à négocier des conditions de travail extraordinaires. Ce qui apparaît irréaliste à court terme est éventuellement justifié par les progrès d'une convention collective à une autre, comme l'illustre si bien les exemples suivants: les débardeurs ont obtenu non seulement un fonds de pension, mais une contribution de l'employeur de 20 %; ils ont obtenu de travailler quatre heures et d'être rémunérés pour huit; certains débardeurs gagnent

employee assistance program is the envy of many other employers.

[37] Despite all the concessions won at the bargaining table, the Port of Montréal continues to thrive: as the tonnage rises steadily so do the employers' profits. The union argued that the current impasse is due to a lack of communication and to an inaccurate perception and not to the nature of the union demands. The union worked hard to prepare its demands and documents for the conciliator and it was an honest effort aimed at reaching a collective agreement.

[38] The union cited the following case law in support of its arguments:

*Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369

*Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; and 85 CLLC 16,032 (CLRB no. 512)

*Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

*CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; and 77 CLLC 16,110 (CLRB no. 101)

*Austin Airways Limited* (1983), 54 di 49; and 4 CLRBR (NS) 343 (CLRB no. 438)

*General Aviation Services Ltd.* (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRBR 47; and 82 CLLC 16,177 (CLRB no. 385)

*Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 21; and 94 CLLC 16,026 (CLRB no. 1037)

*Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et al.* (1992), 89 di 94 (CLRB no. 960)

*Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 51 di 209; and 3 CLRBR (NS) 75 (CLRB no. 419)

*North Canada Air Ltd.* (1981), 43 di 312; and [1981] 2 Can LRBR 388 (CLRB no. 318)

maintenant plus de 100 000 \$ par année; la formation des débardeurs est entièrement assurée par l'AEM; le programme d'aide aux employés ferait l'envie de bien d'autres employeurs, etc.

[37] Et malgré toutes les concessions obtenues à la table de négociation, le port de Montréal ne cesse de progresser, le tonnage s'accroît sans cesse, les employeurs ne cessent de s'enrichir. Le syndicat plaide que l'impasse des négociations actuelles est attribuable à un manque de communication et une mauvaise perception et non à la teneur des revendications syndicales. Le syndicat a fort travaillé pour préparer ses demandes et les textes pour le conciliateur et il s'agit d'un effort honnête pour en arriver à la conclusion d'une convention collective.

[38] Le syndicat a soumis à l'appui de ses prétentions la jurisprudence suivante:

*Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369

*Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; et 85 CLLC 16,032 (CCRT n° 512)

*Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CCLC 16,040 (CCRT n° 574)

*CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; et 77 CLLC 16,110 (CCRT n° 101)

*Austin Airways Limited* (1983), 54 di 49; et 4 CLRBR (NS) 343 (CCRT n° 438)

*General Aviation Services Ltd.* (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRBR 47; et 82 CLLC 16,177 (CCRT n° 385)

*Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 21; et 94 CLLC 16,026 (CCRT n° 1037)

*Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et autres* (1992), 89 di 94 (CCRT n° 960)

*Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 51 di 209; et 3 CLRBR (NS) 75 (CCRT n° 419)

*North Canada Air Ltd.* (1981), 43 di 312; et [1981] 2 Can LRBR 388 (CCRT n° 318)



*Eastern Provincial Airways Limited v. Canada Labour Relations Board et al.* (1984), 65 N.R. 81; and 84 CLLC 14,042 (F.C.A.)

*North Canada Air Ltd. v. Canada Labour Relations Board* (1982), 46 N.R. 422 (F.C.A.)

[39] To these arguments, the MEA responded that indeed the longshoremen do enjoy an outstanding collective agreement and that the unreasonableness of the demands submitted after June 1998 requires the Board's intervention.

### Analysis

[40] In support of its demands and their evolution during negotiations, the union filed a large folder containing not only the documents submitted to the MEA but also summary tables. From this, the Board was able to determine that 217 amendments relating to various provisions had been tabled but had not been settled at the time this complaint was filed under section 50(a).

[41] The exchange of documents can generally be summarized as follows. On October 22, 1997, the MEA, through its President Brian Mackasey, filed a notice of its intent to make changes to the existing collective agreement that was to expire on December 31, 1997. On October 30, 1997, the union responded that it also intended to make changes to the collective agreement and it submitted its initial document.

[42] In January 1998, the parties exchanged documents. The demands of both parties took the form of items for discussion and did not include any formal wording ready to be incorporated into the collective agreement. In the MEA's case, this initial document did not change, in that no other document was tabled and discussions were always based on this document alone.

[43] In the union's case, several documents were submitted:

- October 27, 1997, "Draft union demands"
- January 20, 1998, "Union demands S1"
- February 20, 1998, "Union demands S2"
- March 16, 1998, "Union document S4"

*Eastern Provincial Airways Limited v. Canada Labour Relations Board et al.* (1984), 65 N.R. 81; et 84 CLLC 14,042 (C.A.F., n° A-1894-83)

*North Canada Air Ltd. v. Canada Labour Relations Board* (1982), 46 N.R. 422 (C.A.F., n° A-407-81)

[39] À ces arguments, l'AEM répond que justement les débardeurs jouissent d'une convention collective extraordinaire et que la témérité des dépôts subséquents au mois de juin 1998 requiert l'intervention du Conseil.

### L'analyse

[40] Le syndicat a déposé au soutien de ses revendications et de leur évolution pendant la période de négociation un volumineux cartable qui contient non seulement les textes soumis à l'AEM mais aussi des tableaux synthèses. Ainsi, le Conseil a pu constater que 217 amendements concernant certaines dispositions avaient été présentés, mais qui n'avaient pas été réglés au moment du dépôt de la présente plainte en vertu de l'alinéa 50a).

[41] Dans ses grandes lignes, l'échange de textes peut se décrire comme suit. Le 22 octobre 1997, l'AEM, par l'entremise de son président Brian Mackasey, dépose un avis de son intention d'apporter des modifications à la convention collective en vigueur qui vient à expiration le 31 décembre 1997. De son côté, le syndicat répond le 30 octobre 1997 qu'il entend lui aussi apporter des modifications à la convention collective et soumet un document initial.

[42] En janvier 1998, les parties échangent leurs textes. Les demandes des deux côtés prennent la forme de points de discussion sans pour autant être des textes formels prêts à être incorporés dans la convention collective. Pour l'AEM, ce premier document demeurera constant, dans le sens qu'aucun autre ne sera déposé et les discussions partiront toujours de ce seul document.

[43] Pour le syndicat, il y a plusieurs textes qui sont déposés:

- 27 octobre 1997 «Projet des demandes syndicales»
- 20 janvier 1998 «Demandes syndicales S1»
- 20 février 1998 «Demandes syndicales S2»
- 16 mars 1998 «Document syndical S4»

- April 2, 1998 "Articles 1.03, 8.01, 8.04, 9.14, 29.07, - S7"
- April 6, 1998, "Articles 11-12, Letter of Agreement No. 8 - 58m2"
- April 2, 1998, "Articles 9.13-34 - S9"
- April 2, 1998, "Articles 24-25 - S10"
- April 27, 1998, "Articles 7-19, Letter of Agreement 17-S12"
- June 12, 1998, "Union demands S13"
- December 1998, "Union demands - Conciliation - CS-1"
- March 1, 1999, "Union demands - Conciliation CS-2"

[44] It is obvious from reading these documents that they represent an evolution in the union's position. The document tabled on January 20, 1998 (S-1), which can be considered the first "official" document of union demands, resembles a general "shopping list," since it gives virtually no explanation of the desired changes.

[45] The February 20, 1998 (S-2) document explains the S-1 document, but is still vague in many respects. The S-4 to S-12 documents contains detailed proposals on various articles and letters of agreement. The June 12, 1998 (S-13) document is a detailed document containing both the specific wording and general articles. These latter texts represent to some degree significant additions to the January 20, 1998 "shopping list." In addition, the CS-1 (November 1998), CS-1 (December 1998) and CS-2 (March 1999) documents include demands that not only are more detailed but also represent changes in position that would have major consequences.

[46] Section 50(a) provides:

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part.

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

- 2 avril 1998 «Articles 1.03, 8.01, 8.04, 9.14, 29.07, - S7»
- 6 avril 1998 «Articles 11-12 Lettre d'entente N° 8 - 58m2»
- 2 avril 1998 «Articles 9.13-34 - S9»
- 2 avril 1998 «Articles 24-25 - S10»
- 27 avril 1998 «Articles 7-19 lettre d'entente 17-S12»
- 12 juin 1998 «Demandes syndicales S13»
- décembre 1998 «Demandes syndicales Conciliation CS-1»
- 1 mars 1999 «Demandes syndicales Conciliation CS-2»

[44] Il est évident à leur lecture que ces textes représentent une évolution de la position du syndicat. Le document déposé le 20 janvier 1998 (S-1) qui peut être considéré le premier document «officiel» des revendications syndicales se présente un peu comme une «liste d'épicerie» très peu précise, compte tenu qu'il n'indique à peu près pas le contenu des changements souhaités.

[45] Le document du 20 février 1998 (S-2) apporte des précisions au texte du S-1, mais reste encore vague à bien des égards. Les documents S-4 à S-12 constituent des propositions détaillées sur divers articles et lettres d'entente. Le document du 12 juin 1998 (S-13) constitue un document détaillé qui comprend à la fois des textes de convention et des articles non détaillés. Ces derniers textes représentent à certains égards des ajouts importants en comparaison de la «liste d'épicerie» du 20 janvier 1998. Par ailleurs, les textes CS-1 (Novembre 1998), CS-1 (Décembre 1998) et CS-2 (Mars 1999) comprennent des demandes qui sont non seulement plus détaillées, mais qui reflètent également un changement des positions dont les répercussions sont de taille.

[46] L'alinéa 50a) prévoit ce qui suit:

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:

i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement...

[47] In *Royal Oak Mines Inc.*, *supra*, the Supreme Court of Canada examined the principles underlying the duty to bargain in good faith. To this end, it is useful to cite the comments of Corey, J.:

Every federal and provincial labour relations code contains a section comparable to s. 50 of the *Canada Labour Code* which requires the parties to meet and bargain in good faith. In order for collective bargaining to be a fair and effective process it is essential that both the employer and the union negotiate within the framework of the rules established by the relevant statutory labour code. In the context of the duty to bargain in good faith a commitment is required from each side to honestly strive to find a middle ground between their opposing interests. Both parties must approach the bargaining table with good intentions.

Section 50(a) of the *Canada Labour Code* has two facets. Not only must the parties bargain in good faith, but they must also make every reasonable effort to enter into a collective agreement. Both components are equally important, and a party will be found in breach of the section if it does not comply with both of them. There may well be exceptions but as a general rule the duty to enter into bargaining in good faith must be measured on a subjective standard, while the making of a reasonable effort to bargain should be measured by an objective standard which can be ascertained by a board looking to comparable standards and practices within the particular industry. It is this latter part of the duty which prevents a party from hiding behind an assertion that it is sincerely trying to reach an agreement when, viewed objectively, it can be seen that its proposals are so far from the accepted norms of the industry that they must be unreasonable.

Section 50(a)(ii) requires the parties to "make every reasonable effort to enter into a collective agreement". It follows that, putting forward a proposal, or taking a rigid stance which it should be known the other party could never accept must necessarily constitute a breach of that requirement. ...

"... the employer must restrain itself from taking bargaining positions which it surely must know would be unacceptable to virtually any organization of workers. It is one thing to say that circumstances have changed such that the content of the tentative agreement is no longer

ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective: ..

[47] Notre Cour suprême dans *Royal Oak Mines Inc.*, précité, a examiné les principes sous-jacents à l'obligation de négocier de bonne foi. En ce sens, il est utile de se rappeler l'énoncé du juge Corey:

Tous les codes des relations du travail fédéral et provinciaux contiennent une disposition semblable à l'art. 50 du *Code canadien du travail* qui oblige les parties à se rencontrer et à négocier de bonne foi. Pour que la négociation collective soit un processus équitable et efficace, il est essentiel que l'employeur et le syndicat négocient dans le cadre des règles établies par le code du travail applicable. Dans le contexte du devoir de négocier de bonne foi, chaque partie doit s'engager à chercher honnêtement à trouver un compromis. Les deux parties doivent se présenter à la table des négociations avec de bonnes intentions.

L'alinéa 50a) du *Code canadien du travail* prévoit une double obligation. Non seulement les parties doivent négocier de bonne foi, mais encore elles doivent faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Les deux éléments sont d'égale importance et une partie déroge à cette disposition si elle ne remplit pas les deux obligations. Il peut fort bien y avoir des exceptions mais, en règle générale, l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être appréciée selon une norme subjective alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention doit être évaluée selon une norme objective, le Conseil prenant en considération les normes et pratiques comparables dans le secteur d'activités. C'est la deuxième partie de l'obligation qui empêche une partie de se dérober en prétendant qu'elle tente sincèrement de conclure une entente alors qu'objectivement ses propositions sont tellement éloignées des normes acceptées dans le secteur d'activités qu'elles doivent être tenues pour déraisonnables.

Aux termes du sous-al. 50a)(ii), les parties doivent «faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective». Par conséquent, présenter une proposition ou adopter une position inflexible alors que l'on devrait savoir que l'autre partie ne pourra jamais l'accepter constitue nécessairement un manquement à cette obligation...

[TRADUCTION] «... l'employeur doit se retenir de prendre des positions de négociation dont il doit certainement savoir qu'elles seraient inacceptables aux yeux de pratiquement toute association de travailleurs. C'est une chose de dire que les circonstances ont changé



good enough. It is another to construct unmanageable bargaining gaps."

(pages 396-397)

[48] That case dealt with an employer's breach of its duty to bargain, but the same principles apply equally to unions. It shows that the duty to bargain consists of two components. The duty to bargain must be assessed not only in terms of the actions taken during negotiations, such as, notice to bargain, tabling of demands, meetings, and exchanges of documents, but also on the basis of intent and the planned or likely impact of such actions.

[49] It is not the Board's responsibility to determine the reasonableness or the fairness of the parties' bargaining positions. Nor should proceedings before the Board be a substitute for the process whereby each party finds a middle ground or replace the balance of power between them and their relative economic strengths. The Board's role is to impose sanctions for illegal acts or acts that contravene acceptable standards in the context of free collective bargaining.

[50] Bargaining resembles a fencing match. Each thrust of the sword is planned, calculated and cannot be taken back. The rules are complex, the stakes high and mistakes fatal. Similarly, collective bargaining requires a strategy developed on the basis of past experience, which does not allow for mistakes.

[51] Distinguishing between hard bargaining and bad faith bargaining is just as complex a matter as the negotiations themselves. Thus, not only must the Board consider the actions of the parties, the proposals put forward and the quality of the discussions, but it must also weigh the maturity and the evolution of the labour relations between the parties.

[52] In the instant case, this was not the first time that the parties have come together to bargain; they have a labour relations history that goes back more than 50 years. Both parties also admitted that the major gains in the present collective agreement were achieved through tough confrontation. Not only are these parties very sophisticated in their relations, but they also know how

à tel point que l'entente de principe n'est plus acceptable. C'en est une autre de créer des écarts entre les positions de négociation qu'il sera impossible de combler.»

(pages 396-397)

[48] Cette affaire traitait certes d'un manquement à l'obligation de négocier de la part de l'employeur, mais ces principes sont également vrais pour la partie syndicale. Il en ressort que l'obligation de négocier comporte deux volets. L'obligation de négocier doit s'apprécier non seulement en fonction des gestes posés pendant les négociations, c'est-à-dire, avis de négocier, dépôt des demandes, rencontres, échanges de textes, mais aussi par rapport à l'intention et les effets planifiés ou susceptibles d'être provoqués par ces gestes.

[49] Il n'incombe pas au Conseil de juger du caractère raisonnable ou de la justesse des positions de négociation des parties. Les procédures devant le Conseil ne doivent pas non plus servir à remplacer le processus «que chacun fasse des concessions» ou se substituer au rapport d'équilibre entre les parties et leurs forces économiques relatives. Le rôle du Conseil est de sanctionner les actes illégaux ou contraires aux normes acceptables dans le contexte de négociations libres.

[50] La négociation s'apparente au jeu d'escrime. Chaque échange d'épées est planifié, calculé et sans retour. Les règles sont complexes, l'enjeu élevé, les erreurs fatales. Au même titre, les négociations collectives amènent dans leur tir une stratégie qui est instruite par les expériences antérieures et qui n'admet pas les erreurs.

[51] La distinction entre les négociations serrées et celles de mauvaise foi devient tout aussi complexe que les négociations elles-mêmes. Ainsi, le tribunal doit considérer non seulement les agissements des parties, les propositions mises de l'avant et la qualité des discussions, elle doit aussi peser la maturité et l'évolution des rapports de travail entre elles.

[52] Force est de constater que dans la présente instance les parties n'en sont pas à leurs premières armes en matière de négociation; ils entretiennent des relations de travail depuis plus de 50 ans. Il est aussi reconnu de part et d'autre que les grands acquis de la convention actuelle l'ont été à coup de rudes confrontations. Non seulement les parties sont-elles très

to use all the administrative, legal and legislative tools available to them to achieve their ends.

[53] Based on these facts and the evidence, is it reasonable to think that one of the parties failed to play by the rules of the game, so to speak? Although the parties had entered into the bargaining process, can we conclude that both made every possible effort to ensure a successful conclusion to the negotiations?

[54] Reasonable effort implies a desire to move forward, even by small steps, to a resolution, without necessarily winning on every front. However, it is difficult to make progress, to plan responses or to do any homework when the demands are vague or ever-changing. It is not so much the magnitude of the changes that matters but rather the uncertainty surrounding the climate of the negotiations. Nor is it a question of who should make the first move. Once bargaining has started, the playing field needs to remain stable and conducive to an agreement. To go back to the analogy of the fencing match, there can be no question of changing swords or uniforms. The battle has been engaged, the stakes are known and the conflict must conclude within a meaningful period.

[55] In the instant case, it is the Board's view that negotiations that preceded the intensive meetings in June and July 1998 were part of what is commonly called hard bargaining. However, for reasons that the union chose not to share with the MEA or the Board, relations deteriorated around June.

[56] The Board is of the view that the union's resolution of June 17, 1998 is a breach of the duty to bargain in good faith. At best, it was a very poor excuse given to the MEA to conceal the fact that membership at the general meeting was disappointed with the lack of progress in the bargaining process. Whether the purpose of this strategy was to provoke the unlawful strike in July is not the issue. On the testimony of the union's witness, real progress had been made between January and May. There is no explanation for the sudden disillusionment between the end of May and the intensive bargaining in June, except for a change in strategy. Given such vague proposals as those tabled in the January 20, 1998 document, how could the union expect that negotiations would come to an end in June

sophistiquées dans leur rapports, elles savent également utiliser tous les outils administratifs, législatifs et juridiques pour en arriver à leurs fins.

[53] À la lumière de ces faits et de la preuve, est-il raisonnable de penser que l'une ou l'autre partie a outrepassé pour ainsi dire les règles du jeu? Bien que les parties aient entamé le processus, peut-on conclure que l'une et l'autre ont fait tous les efforts voulus pour rendre possible la conclusion des négociations?

[54] Des efforts raisonnables impliquent un désir de progresser, même à petits pas, vers une résolution, sans nécessairement gagner sur toute la ligne. Or, il devient difficile de faire des progrès, de planifier des réponses ou de faire une recherche si les demandes sont imprécises ou sans cesse changeantes. Il ne s'agit pas tellement de l'ordre de grandeur des changements que de l'incertitude entourant le climat des négociations. Ce n'est pas une question non plus de qui doit prendre les devants. Une fois les négociations commencées, le terrain doit être stable et propice à l'entente. Pour en revenir à l'escrime, il ne doit plus être question de changer d'épée ou d'uniforme. La bataille est engagée, les enjeux sont connus, le conflit doit aboutir en temps opportun.

[55] Dans la présente affaire, le Conseil est d'avis que les négociations qui ont précédé les rencontres intensives des mois de juin et juillet 1998 font partie de ce qu'il convient d'appeler les négociations serrées. Toutefois, pour des motifs que le syndicat n'a pas cru bon d'expliquer ni à l'AEM ni au Conseil, les relations se sont détériorées vers le mois de juin.

[56] Le Conseil est d'avis que la résolution syndicale du 17 juin 1998 est un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. Il s'agit tout au plus d'une excuse bien maladroite servie à l'AEM pour camoufler la déception des membres lors de l'assemblée générale sur le peu d'avancement des négociations. Que cette stratégie ait été planifiée pour provoquer ou non la grève illégale de juillet n'est pas la question. De l'aveu même du témoin du syndicat, il y a eu des progrès tangibles entre les mois de janvier et mai. Rien ne vient expliquer cette désillusion soudaine entre la fin de mai et les négociations intensives de juin, sauf un changement de stratégie. Devant des propositions aussi vagues que le dépôt des revendications du 20 janvier 1998, comment le syndicat pouvait-il s'attendre à ce

when it had not even tabled its so-called complete demands until June 12?

[57] Further, the S-13 document tabled on June 12, 1998 was still quite incomplete. We note in particular articles 1.09, 1.10, 6, 8.13, 9.10(b), 13, 17.01, 19.06, 20, 31, 35.13, 35.14, 36, Appendix H, the memorandum of understanding on political strikes, as well as numerous articles listed as "adjustments" and nothing else. However much a union may try to conceal its hand, at a certain point the employer has the right to know the union's position on each of the articles for which there is a request for a definitive statement. Whether that statement is reasonable or not is an issue to be discussed at the bargaining table.

[58] Just because the employer did not give in to all the union demands did not prevent productive discussions from taking place. Although the union's correspondence between June 18, 1998 and July 2, 1998 emulated a strong desire to reach a collective agreement, in our opinion, this was nothing more than lip service in light of the fact that the union subsequently and unilaterally broke off negotiations and, in view of events that culminated in an unlawful strike, which required the Board issuing a back-to-work order on July 24.

[59] The union testified at the hearing that it was at the conciliator's request that it prepared a document with so-called final proposals. Normally, such demands would reflect the "principles" outlined but not completely finalized in previous submissions. However, we note in this case that there were substantial increases in the demands tabled on June 12, 1998.

[60] Below are a few key examples of the new demands.

que les négociations se terminent en juin alors qu'il n'a pas déposé avant le 12 juin le document soi-disant complet de ses revendications?

[57] De plus, le document S-13 déposé le 12 juin 1998 est encore fort incomplet. Notons les articles 1.09, 1.10, 6, 8.13, 9.10b), 13, 17.01, 19.06, 20, 31, 35.13, 35.14, 36, l'annexe H, l'entente hors convention sur les grèves politiques ainsi qu'une foule d'articles intitulés «concordance» sans plus. On a beau bien cacher son jeu, à un moment donné l'employeur est en droit de connaître la position syndicale sur chacun des articles sur lequel il y a une demande par un énoncé sans équivoque. Que cet énoncé soit raisonnable ou non est un débat pour la table de négociation.

[58] Ce n'est pas parce que l'employeur n'accède pas à toutes les propositions syndicales de prime abord que des discussions fructueuses ne peuvent s'ensuivre. Bien que la correspondance syndicale entre le 18 juin 1998 et le 2 juillet 1998 tente de démontrer un grand désir de conclure une convention collective, ce ne sont à notre avis que des vœux pieux compte tenu du bris unilatéral des négociations qui s'est ensuivi et des événements qui se sont soldés par une grève illégale pour laquelle le Conseil a ordonné un retour au travail le 24 juillet.

[59] Le syndicat fait valoir à l'audience que c'est à la demande du conciliateur qu'il a préparé un document avec les propositions dites finales. Normalement ces revendications devraient refléter les «principes» énoncés mais non complètement formulés dans les dépôts antérieurs. Or, nous voyons ici des surenchérissements considérables par rapport au document déposé le 12 juin 1998.

[60] Voici quelques exemples saillants des nouvelles revendications:



Article	Demands (S-13) June 12, 1998	Demands between June and December 1998 (CS-1) December 1998
1.03 (b)	Demand for immediate vehicle access to the employer's premises as provided for in the current collective agreement	<b>Addition</b> - the same access but also to the hiring hall, which are the MEA's administrative offices, and such access, without authorization
1.09	Statement of principle regarding the "strengthening" of the union's jurisdiction in certain areas	<b>Addition</b> - provisions to expand the union's jurisdiction in areas not included in the current agreement, among others, clauses 14 and 16 (securing of train cars), 15 (loading and unloading of all trucks), 20 (handling of all vessels in the Port of Montréal)
4 and 5	Discipline - article shown as resolved with an agreement on mediation of grievances while awaiting arbitration	<b>Addition</b> - among others, automatic compensation for certain types of grievances - changes in the time limits for notice and receipt of complaints, etc.
8.12	Dispatching in two phases, "primary" and "secondary"	<b>Change</b> - The list and order of importance of classifications to be negotiated by the parties. Appendix 1, which is supposed to describe the classifications, is "forthcoming."
9.17	No demand	<b>Addition</b> - A minimum of 5 years' experience is required to exercise the duties of foreman or walking boss. The minimum number of walking bosses in the terminals is to be negotiated by the parties.
13	Demands for discussion and objective verification of the fairness of the current minimum employment level	<b>Addition</b> - employment level set at 860 (currently 760 - article negotiated downward during the last round of negotiations resulting in compensation to the union)
14.12	No demand	<b>Addition</b> - new article - extension to finish a vessel with a guarantee of 8 hours at double time

Article	Revendications (S-13) 12 juin 1998	Revendications entre juin et décembre 1998 (CS-1) Décembre 1998
1.03 (b)	Demande d'accès immédiat avec véhicules aux installations de l'employeur comme prévu dans la convention collective actuelle	<b>Ajout</b> - du même accès mais en plus au bureau d'embauchage, qui sont les bureaux administratifs de l'AEM, et ce, sans autorisation
1.09	Enoncé de principe quant au «raffermissement» de la juridiction du syndicat dans certains secteurs	<b>Ajout</b> - de dispositions visant à agrandir la juridiction syndicale qui n'existe pas dans la présente convention, entre autres, les paragraphes 14 et 16 (sécurisation des wagons de chemin de fer), 15 (chargement et déchargement de tous les camions), 20 (manutention de tous les navires dans le port de Montréal)
4 et 5	Discipline - article indiqué comme réglé avec un accord de médiation des griefs en attente d'arbitrage	<b>Ajout</b> - entre autres d'un dédommagement automatique pour certains types de griefs - changements dans les délais d'avis et de réception des plaintes, etc.
8.12	Déploiement en deux phases, «primaire» et «secondaire»	<b>Changement</b> - La liste et l'ordre d'importance des classifications est à négocier entre les parties. L'annexe 1, qui est censée décrire les classifications, est «à venir».
9.17	Aucune demande	<b>Ajout</b> - Un minimum de 5 années d'expérience est requis pour exercer la fonction de contremaître et grand-contremaître. Le nombre minimum de grands-contremaîtres dans les terminaux est à négocier entre les parties.
13	Demandes de discussions et vérification objective sur la justesse du plancher d'emploi actuel	<b>Ajout</b> - plancher d'emploi établi à 860 (actuel 760 - article négocié à la baisse lors de la dernière négociation moyennant une compensation au syndicat)
14.12	Aucune demande	<b>Ajout</b> - nouvel article - prolongation pour finition de navire avec garantie de 8 heures au taux double

Article	Demands (S-13) June 12, 1998	Demands between June and December 1998 (CS-1) December 1998
15.01	The guaranteed hours plan for Group II employees abolished and "adjustments"	<b>Addition</b> - All employees are guaranteed 2080 hours over 50 weeks
18.01	Actuarial shortfall in the pension fund to be compensated at the rate of \$0.50 per hour for the current year	<b>Addition</b> - The compensation at \$0.50 per hour is ongoing year to year and, in addition, the employer is to make up any deficit for the previous year within 15 days of being informed of a deficit
19.06	Negotiation of the number, experience and pool of walking bosses	<b>Addition</b> - Joint selection committee

[61] After conciliation had begun, the election of a new bargaining committee resulted in further demands; some of the key ones are given below.

Article	Demands CS-1 - December 1998	Demands CS-2 March 1998
1.09 (a)	No such demand in previous documents (but see above)	<b>Addition</b> - demand for jurisdiction over transport work from one terminal to another
4.03	(Discipline, see previous description)	<b>Addition</b> - The imposition of <b>any</b> disciplinary action must await the decision of an arbitrator or an agreement between the parties (only the union can refer grievances of its members to arbitration). [Impact - no disciplinary action can be taken - except the most serious ones - because the union has full control]
7.02 (b)	No demand	<b>Addition</b> - A longshoreman cannot be assigned to two different shifts in the same workweek

Article	Revendications (S-13) 12 juin 1998	Revendications entre juin et décembre 1998 (CS-1) Décembre 1998
15.01	Le régime de garantie d'heures pour les employés du Groupe II est aboli et «concordance»	<b>Ajout</b> - Tous les employés bénéficient d'une garantie de 2080 heures sur 50 semaines
18.01	Déficit actuariel du fonds de pension compensé en raison de 50¢ l'heure pour l'année en cours	<b>Ajout</b> - La compensation de 50¢ l'heure revient d'année en année et, en plus, l'employeur comble le déficit de l'année précédente dans les 15 jours de l'avis de déficit
19.06	Négociation du nombre, de l'expérience et de la relève des grands-contremaîtres	<b>Ajout</b> - Comité conjoint de sélection

[61] Une fois la conciliation commencée, l'élection d'un nouveau comité de négociation a donné lieu à d'autres demandes, dont voici les exemples les plus salés:

Article	Revendications CS-1 - Décembre 1998	Revendications CS-2 Mars 1998
1.09 a)	Aucune telle demande dans les documents antérieurs (mais voir ci-haut)	<b>Ajout</b> - d'une demande pour la juridiction de travail de transport entre un terminal et un autre
4.03	(Discipline, voir description précédente)	<b>Ajout</b> - L'imposition de <b>toute</b> mesure disciplinaire doit attendre la décision de l'arbitre ou faire l'objet d'une entente entre les parties (seul le syndicat peut renvoyer les griefs de ses membres à l'arbitrage). [Conséquence - aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée - sauf les plus graves - car le syndicat a le plein contrôle]
7.02 b)	Aucune demande	<b>Ajout</b> - Un débardeur ne peut être affecté à deux quarts différents dans une même semaine de travail

Article	Demands CS-1 - December 1998	Demands CS-2 March 1998
7.06 (a)	An employee can indicate that he is unavailable for weekend work	<b>Addition</b> - An employee's indication that he is unavailable for weekend work is automatically accepted by the employer. An employee who does not indicate he is unavailable is automatically registered as available.
8.04 1.(a) ii 3.	No clause to this effect in the collective agreement	<b>Addition</b> - a penalty for late arrival (between 1 and 4 hours)
9.15 (A)	No demand	<b>Addition</b> - Work crews on ships cannot be broken up. The transfer of any employee results in the transfer of the whole crew.
(B)	No demand (currently crews of 10)	<b>Addition</b> - Each crew consists of 11 employees
14.01	The port is closed for one full day (8:00 a.m. to 4:00 p.m.) for union meetings (in addition to 6 half-days annually in the current agreement)	<b>Addition</b> - port closed for a second full day (8:00 a.m. to 4:00 p.m.) for union meetings
15.01	Demand of a guarantee of 2080 hours of work over 52 weeks for all employees	<b>Addition</b> - job security formula for spare board employees
17.07	No demand	<b>Addition</b> - 10 days of sick leave, that can be accumulated or cashed in and for which no certificate is required
18.01 (a)	No demand  Welfare plan @ \$1.83/hour Coinsurance for retirees @ \$0.10/hr	<b>Addition</b> - The employer will contribute to the social security plan for every hour worked by non-members (=75,000 hours a year) Increase to \$2.15/hour  Increase to \$0.18/hour

Article	Revendications CS-1 - Décembre 1998	Revendications CS-2 Mars 1998
7.06 a)	Un employé peut manifester sa non-disponibilité pour le travail de fin de semaine	<b>Ajout</b> - L'inscription d'un employé comme non disponible pour le travail de fin de semaine est automatiquement acceptée par l'employeur. L'employé qui ne témoigne pas de sa non-disponibilité est automatiquement inscrit comme disponible.
8.04 1.a) ii 3.	Aucun paragraphe à cet effet dans la convention collective	<b>Ajout</b> - d'une pénalité pour le retard du déploiement se chiffrant entre 1 et 4 heures
9.15 A)	Aucune demande	<b>Ajout</b> - Les équipes de travail à bord des navires sont maintenant indissociables. Tout transfert d'employé entraîne le transfert complet de l'équipe.
B)	Aucune demande (actuellement équipe de 10)	<b>Ajout</b> - Chaque équipe est composée de 11 employés
14.01	Une journée de fermeture complète du port (8h à 16h) pour assemblée syndicale (en plus des 6 demi-journées par année actuellement à la convention)	<b>Ajout</b> - d'une deuxième journée supplémentaire de fermeture complète du port (8h à 16h) pour assemblées syndicales.
15.01	Demande de garantie de 2080 heures sur 52 semaines pour tous les employés	<b>Ajout</b> - formule de sécurité d'emploi pour les employés de la réserve de soutien
17.07	Aucune demande	<b>Ajout</b> - de 10 jours de congés de maladie cumulables ou monnayables pouvant être prises sans aucune justification
18.01 a)	Aucune demande  Régime de bien-être @ 1.83 \$/l'heure Coassurance pour retraités @ 10¢/l'heure	<b>Ajout</b> - L'employeur contribuera au régime de sécurité sociale pour chaque heure travaillée par les non-membres (= 75 000 heures par année) Augmentation à 2.15 \$/l'heure  Augmentation à 18¢/l'heure



Article	Demands CS-1 - December 1998	Demands CS-2 March 1998
32.02	The MEA will provide a certificate to employees using their personal vehicle for their assignment	Addition - allowance of \$0.35/km up to 5.000 km and \$0.32 thereafter

[62] According to the MEA, these new demands are estimated at \$50,000,000. The Board cannot allow such drastic changes. A new team did not justify such substantial changes in union demands more than a year after the exchange of notices to bargain and related documents. The Board finds that the first team took steps to bring about its own resignation and the change in its composition, the only purpose being to delay entering into an agreement.

[63] This case is similar in many respects to *Graphic Centre (Ontario) Inc.*, *supra*, in which the employer tabled 16 new demands after suggesting to the union that it would sign the agreement in principle bringing negotiations to a close. Vice-Chairman Burkett of the Ontario Labour Relations Board allowed the union's complaint of bad faith bargaining while stating the following principles, which are still relevant:

20. The requirements for open and rational discussion of all the issues in dispute stems from the fact that collective bargaining is in essence an exercise in decision making. The parties make hard decisions as to the content and timing of their offers and counter offers as they attempt to conclude an agreement. Frequently the most difficult decision facing the parties and often a decision with far-reaching public ramifications, is the resort to economic sanctions. Decisions which determine terms and conditions of employment and which may precipitate a strike or lock-out obviously require, as a matter of public policy, open and full discussions. Conduct by one of the parties to the process which inhibits or undermines the decision making capability of the other is conduct which is contrary to the requirement to bargaining in good faith and make every effort to reach a collective agreement. ...

Article	Revendications CS-1 - Décembre 1998	Revendications CS-2 Mars 1998
32.02	L'AEM fournira une attestation aux employés utilisant leur véhicule personnel pour leur déploiement	Ajout - allocation de 35¢/le km jusqu'à 5 000 km et 32¢ par la suite

[62] Aux dires de l'AEM, ces nouvelles demandes ont un impact financier de quelque 50 000 000 \$. Le Conseil ne peut sanctionner des changements aussi percutants. Une nouvelle équipe ne justifiait aucunement un renchérissement aussi spectaculaire des revendications, après plus d'un an suivant l'échange des avis de négocier et des textes. Le Conseil constate que la première équipe a pris des mesures pour provoquer sa propre démission et le changement de sa composition, ce qui ne pouvait avoir comme but que de retarder la signature d'une convention.

[63] La présente affaire s'apparente à bien des égards à *Graphic Centre (Ontario) Inc.*, précitée, où l'employeur a déposé 16 nouvelles demandes après avoir laissé entendre au syndicat qu'il signerait l'entente de principe concluant ainsi la négociation. Le vice-président Burkett de la Commission des relations de travail de l'Ontario a accueilli la plainte du syndicat alléguant négociation de mauvaise foi en énonçant les principes suivants qui ont encore toute leur pertinence.

20. La nécessité de discuter ouvertement et rationnellement toutes les questions en litige découle du fait que la négociation collective est essentiellement un exercice de prise de décisions. Les parties prennent des décisions difficiles quant au contenu de leurs propositions et contre-propositions et au moment choisi pour les présenter dans une tentative d'en arriver à une entente. Il arrive fréquemment que la décision la plus difficile qu'elles doivent prendre, souvent une décision lourde de conséquences pour le grand public, soit le recours à des sanctions économiques. Des décisions qui influent de façon déterminante sur les conditions d'emploi et qui sont susceptibles de provoquer le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out exigent évidemment, du point de vue de l'ordre public, des discussions franches et en profondeur. Un comportement chez l'une des parties qui empêcherait ou minerait la prise de décisions de l'autre partie est un comportement qui va à l'encontre de l'obligation de négocier de bonne foi et de faire tout effort pour conclure une convention collective...

21. The decision making capability of the parties depends upon not only a full and open discussion of the items which are in dispute **but also upon an awareness that the scope of the dispute is limited to those items which have been put into dispute in the early stages of the bargaining process.** Decision making does not take place in a vacuum. The parties set the parameters with their early exchange of proposals thereby establishing the framework within which they negotiate. A party which holds back on an item or number of items and then attempts to introduce these matters into the negotiations as the process nears completion, effectually destroys the decision making framework. A party cannot rationally or properly consider its bargaining position in the absence of absolute certainty that the full extent of the dispute has been revealed. The tabling of additional demands after a dispute has been defined must, in the absence of compelling evidence which would justify such a course, be construed as a violation of the duty to bargain in good faith.

(page 230; emphasis added)

[64] The Board also adopts the comments of Vice-Chairman Keller of the Board in *Brewster* with respect to the employer's efforts to impose on the union unreasonable and non-negotiable requirements. Conversely, these comments describe quite aptly the framework of negotiations in the instant case:

In the Board's view, the tabling of this proposal (including the precondition) by Brewster constitutes a complete breakdown of reasonable and rational bargaining between itself and the union. From this stage, the parties are no longer engaged in the type of discussion that could properly lead to a negotiated settlement. In our view, Brewster knowingly put issues before the union that it was well aware could not be accepted. The June 27 offer was a callous and systematic attempt to undermine the role of the bargaining agent and collective bargaining. The combination of the new proposals, the preconditions and the short time limit in which to respond was designed to ensure non-acceptance. ...

(pages 50; 389 and 14,391)

[65] The union also indicated that it was free to change proposals tabled prior to the strike because of a change in working conditions that followed the strike. While these premises were admitted by the Board in *Les Élévateurs de Sorel Limitée*, *supra*, a distinction must be made between illegal conditions or acts intended to disrupt the bargaining process and those that arise from the employer's interests. A distinction must also be made between a lawful strike - the situation in *Les Élévateurs de Sorel Limitée* - and an unlawful strike

21. La capacité des parties de prendre des décisions dépend non seulement d'une discussion franche et en profondeur des points en litige, **mais également de la prise de conscience que la discussion doit se limiter aux points qui ont été contestés au tout début du processus de négociation.** La prise de décisions n'existe pas dans un vide. Les parties établissent des paramètres au départ lorsqu'elles s'échangent leurs propositions, ce qui crée le cadre de travail de la négociation. Une partie qui garde pour elle un point ou un certain nombre de points, puis qui tente de les présenter lorsque les négociations sont presque terminées, détruit effectivement le cadre de travail de la prise de décisions. Une partie ne peut pas rationnellement ou correctement examiner sa position dans les négociations en l'absence d'une certitude absolue que l'autre partie lui a divulgué tous les points en litige. Le dépôt d'éléments additionnels après qu'un différend a été défini doit, en l'absence d'une preuve convaincante qui le justifierait, être interprété comme un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi.

(page 230; traduction; c'est nous qui soulignons)

[64] Par ailleurs, le Conseil adopte aussi les propos du vice-président Keller du Conseil dans l'affaire *Brewster* par rapport aux tentatives de la partie patronale d'imposer au syndicat des exigences déraisonnables et non discutables. Pris à l'inverse, ces propos décrivent de façon pointue le cadre des négociations dans le présent dossier:

De l'avis du Conseil, Brewster, en déposant cette offre (y compris les conditions préalables), a rompu tous rapports de négociation raisonnable et rationnelle entre lui et le syndicat. À partir de ce moment-là, les parties se trouvaient hors d'un cadre de discussion susceptible de véritablement mener à la conclusion d'un règlement. À notre avis, Brewster a délibérément fait au syndicat des propositions qu'il savait très bien ne pouvoir être acceptées. L'offre du 27 juin visait cyniquement et systématiquement à saper le rôle de l'agent négociateur et le processus de la négociation collective. Les nouvelles propositions, les conditions préalables et le délai de réponse trop bref étaient autant d'éléments destinés à provoquer un refus...

(pages 50; 389 et 14,391)

[65] Le syndicat fait aussi valoir qu'il avait tout le loisir de modifier des propositions déposées avant une grève en raison d'un changement dans les conditions de travail qui a suivi la grève. Bien que ces prémisses aient été admises par le Conseil dans *Les Élévateurs de Sorel Limitée*, précitée, il y a lieu de faire la distinction entre des conditions ou des actes illégaux destinés à dénaturer le processus de négociation et ceux qui relèvent des intérêts de l'employeur. Il y a lieu également de distinguer entre une grève légale - la

during negotiations aimed at forcing the employer's hand:

... The end does not justify the means. A party is free, once a strike has commenced, to change what may be on the table where there are legitimate reasons for doing so, with legitimate aims in mind, and within the general tenor of bargaining in good faith. The right to change a bargaining position is not an absolute right. It must be done within the legitimate legal structure as provided under the *Code*. It is important to understand that "ruthless" and "illegal" are not one and the same. A party can act ruthlessly so long as they do so legally. A party cannot act ruthlessly if they do so outside the given norms of what is generally understood to be legitimate and proper collective bargaining. Tendering a proposal to the union, which it knew would not and could not be accepted, does not fall within the legitimate guidelines of reasonable collective bargaining. It is no longer hard and ruthless bargaining; it is a sham and a mockery of true collective bargaining.

(*Brewster Transport Company Limited, supra*, pages 50-51; 389-390; and 14,391-14,392)

[66] The Board considers that the unlawful strike by longshoremen served only as an excuse to change the union's proposals and to alter the form and method of access to the employer's premises, the purpose being to provoke an impasse in negotiations.

[67] In light of such overwhelming evidence, the Board is of the opinion that the union's efforts to reach a collective agreement were not reasonable. The union should have tabled complete demands at the outset, subject to clarifying its thinking during the discussions. Given the conduct described earlier, it is not reasonable to believe that the MEA could have had an informed discussion or the opportunity to assess the financial impact of the union demands. How does one engage in discussions when the positions are ever-changing? Under the circumstances, the union's conduct amounts to a breach of good faith with respect both to meetings and to efforts to enter into a collective agreement as prescribed by the *Code*.

[68] This brings us to the appropriate remedy. At page 231 of *Graphic Centre (Ontario) Inc., supra*, it is suggested that the parties must be placed back in a bargaining context that will enable them to close the gap that exists between them. The Board must act to

situation dans *Les Élévateurs de Sorel Limitée* - et une grève illégale pendant les négociations destinée à forcer la main de l'employeur:

... La fin ne justifie pas les moyens. Une partie est libre, une fois une grève déclenchée, de modifier ses propositions lorsqu'elle a des raisons légitimes de le faire et des objectifs légitimes en vue, dans le cadre général d'une négociation de bonne foi. Le droit de modifier une position de négociation n'est pas un droit absolu. Il doit s'inscrire dans le cadre de la légalité et de la légitimité définies au *Code*. Il est important de comprendre que les termes «impitoyable» et «illégal» ne sont pas synonymes. Une partie peut agir impitoyablement, à condition d'agir légalement. Une partie ne peut pas se conduire impitoyablement si elle le fait en dehors de ce qui est communément reconnu comme les limites de la négociation collective légitime et authentique. Le fait de présenter au syndicat une offre dont il savait que celui-ci ne voudrait pas et ne pourrait pas l'accepter est contraire aux principes légitimes d'une négociation collective raisonnable. Il ne s'agit alors plus de négociation serrée et impitoyable, mais plutôt d'une imposture et d'une parodie de négociation collective authentique.

(*Brewster Transport Company Limited, précitée*, pages 50-51; 389-390; et 14,391-14,392)

[66] Le Conseil juge que la grève illégale des débardeurs n'a servi que d'excuse pour modifier les propositions syndicales et dénaturer la forme et le mode d'accès aux locaux de l'employeur, le but étant de provoquer l'impasse des négociations.

[67] Devant une preuve tout aussi accablante, le Conseil est d'avis que les efforts du syndicat en vue de conclure une convention collective n'ont pas été raisonnables. Le syndicat devait présenter des revendications complètes dès le départ, quitte à préciser sa pensée au cours des discussions. Or, compte tenu des comportements décrits ci-dessus, il n'est pas raisonnable de croire que l'AEM puisse avoir eu une discussion éclairée ou l'opportunité de comptabiliser l'impact financier des demandes syndicales. Comment entamer des discussions lorsque les positions changent à tout moment? Dans ces circonstances, le comportement du syndicat s'apparente à un manque de bonne foi tant au niveau des rencontres que des efforts mis à conclure une convention collective comme prévu par le *Code*.

[68] Ceci nous amène à décider du redressement qui s'impose. La décision *Graphic Centre (Ontario) Inc., précitée*, suggère à la page 231 que les parties doivent être replacées dans un contexte de négociation approprié afin de leur permettre de réduire l'écart entre



remedy rather than to punish. The Board also recognizes that, given the difficult events and animosity created by this complaint, the parties have a very long way to go and will be unable to do so on their own. The Board therefore considers it appropriate to order the parties to resume conciliation sessions to enter into a collective agreement in good faith, such sessions to begin within 30 days.

[69] As to the nature of the union proposals to be used as the basis for bargaining, it is the Board's view that the union demands that were on the table at the time of the union's request for conciliation in late August 1998, namely, the document tabled on June 12, 1998 (S-13), are to be used. Requests for clarification from the conciliator shall not result in any improvements to the clauses, statements or principles set out in that document.

[70] Accordingly, the Board upholds the complaint.

#### **CASES CITED**

*Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

*Graphic Centre (Ontario) Inc.*, [1976] OLRB Rep. May 221

*Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; and 85 CLLC 16,032 (CLRB no. 512)

*Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369

#### **STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, s. 50(a)

eux. Le Conseil doit agir en termes de réparation et non de punition. Le Conseil reconnaît également que, en raison des événements difficiles et de l'animosité créée par la présente plainte, les parties ont une énorme côte à remonter qu'elles ne peuvent franchir seules. Le Conseil juge donc qu'il y a lieu d'ordonner aux parties de reprendre immédiatement les séances de conciliation entamées en vue de conclure une convention collective de bonne foi, et ce, dans les 30 jours.

[69] Quant au contenu des propositions syndicales qui devront servir de base aux négociations, le Conseil estime que les revendications syndicales doivent être fixées au moment de la demande de conciliation initiée par le syndicat à la fin d'août 1998, c'est-à-dire le document déposé le 12 juin 1998 (S-13). Toute demande de précisions de la part du conciliateur ne pourra avoir comme conséquence de renchérir sur les clauses, énoncés ou principes prévus dans ce document.

[70] Le Conseil fait donc droit à la plainte.

#### **AFFAIRES CITÉES**

*Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574)

*Graphic Centre (Ontario) Inc.*, [1976] OLRB Rep. May 221

*Les Élévateurs de Sorel Limitée* (1985), 61 di 18; et 85 CLLC 16,032 (CCRT n° 512)

*Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369

#### **LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 50a)



## Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8

Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8

Fax: (613) 947-5407

### ERRATA

January 13, 2000

le 13 janvier 2000

#### Notice to subscribers

#### Avis aux abonnés

Please note that typographical errors have come to our attention in **Reasons for decision no. 26**.

Veuillez noter que des erreurs typographiques se sont glissées dans la **décision n° 26**.

The amended pages 1, 3, 14, 19, 20 and 21 are therefore enclosed reflecting the corrections.

Vous trouverez ci-joint une copie corrigée des pages 1, 3, 14, 19, 20 et 21.

We are sorry for any inconvenience this may have caused you.

Nous nous excusons pour tout inconvénient que cela aurait pu vous causer.

Joanne Leclair

Desktop Publishing & Production Officer  
Services d'édition et de production

Encl./p.j.





# Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 1-99

## Reasons for Decision

Maritime Employers Association,  
*applicant,*  
*and*  
Syndicat des débardeurs, Local 375 of the Canadian  
Union of Public Employees,  
*respondent.*

*CITED AS:* Maritime Employers Association

Board File: 20271-C

Decision No. 26  
July 23, 1999

Complaint pursuant to section 50(a) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty to bargain in good faith - Reasonable efforts - Remedies - The union submitted about 10 additions or amendments to its demands with a view to renewing the collective agreement - The employer maintained that the union had not bargained in good faith when it added all the new or amended demands at a late stage of the bargaining process - For the employer, this approach makes it impossible for those responsible for bargaining to make decisions - The union argued that the demands it submitted were known to the employer and that, in many cases, they were merely a clarification of the demands tabled previously - The duty to bargain in good faith must be assessed based on the actions taken during negotiations and on the intent and planned or likely impact of these actions - It is difficult to carry out negotiations when the demands are vague or ever-changing - In the instant case, the Board cannot sanction the new union demands, which according to the employer has a financial impact of \$50,000,000 - The union efforts to conclude a collective agreement were not reasonable - The Board ordered that the parties immediately resume conciliation sessions, with a view to concluding a collective agreement in good faith within 30 days - Union required to bargain on the basis of its bargaining

## Motifs de décision

Association des employeurs maritimes,  
*partie requérante,*  
*et*  
Syndicat des débardeurs, section locale 375 du  
Syndicat canadien de la fonction publique,  
*partie intimée.*

*CITÉ:* Association des employeurs maritimes

Dossier du Conseil : 20271-C

Décision n° 26  
le 23 juillet 1999

Plainte alléguant violation de l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de négocier de bonne foi - Efforts raisonnables - Redressements - Le syndicat a procédé à des dizaines d'ajouts ou de modifications de ses demandes en vue du renouvellement de la convention collective - L'employeur soutient que le syndicat n'a pas négocié de bonne foi en ajoutant toutes ces revendications nouvelles ou améliorées à une étape tardive du processus de négociation - Pour l'employeur, cette attitude rend impossible toute prise de décision par ceux qui ont l'obligation de négocier - Le syndicat plaide que les revendications qu'il a soumises étaient connues de l'employeur et que, dans plusieurs cas, il s'agissait uniquement de précisions aux demandes déposées préalablement - L'obligation de négocier de bonne foi doit s'apprécier en fonction des gestes posés pendant les négociations, et par rapport à l'intention et aux effets planifiés ou susceptibles d'être provoqués par ces gestes - Il est difficile de progresser dans les négociations si les demandes sont imprécises ou sans cesse changeantes - En l'espèce, le Conseil ne peut sanctionner les nouvelles demandes syndicales dont l'impact financier est évalué, par l'employeur, à 50 000 000 \$ - Les efforts du syndicat en vue de conclure une convention collective n'ont pas été

proposals dated June 12, 1998 - The complaint is therefore allowed.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Code*. A hearing was held in Montréal on May 10, 11 and 13, 1999.

### Appearances

Mr. Robert Monette, counsel, accompanied by Messrs. Jean Bédard and Jean-Pierre Langlois, for the applicant;

Mr. Raymond Leclerc, technical advisor and union representative of the Syndicat des débardeurs, CUPE Local 375, accompanied by Mr. Michel Murray, President, for the respondent.

[1] On April 9, 1999, the Maritime Employers Association (MEA) filed a complaint under section 97 alleging that the Syndicat des débardeurs, CUPE Local 375 (the union and respondent), did not bargain in good faith in violation of section 50(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26. In light of the changes to the *Code* that took effect on January 1, 1999, the Minister of Labour's authorization was no longer required to file the complaint.

[2] Mr. Jean Bédard, Vice-President and spokesperson at the bargaining table, testified for the MEA and Mr. Michel Murray, President and spokesperson at the bargaining table, testified for the union. The summary of facts is based on their testimonies. In addition to the collective agreement, the bargaining documents and the correspondence exchanged, the union submitted in support of its allegations a series of comparative tables that showed the evolution of its demands. These tables are analysed in these reasons based on the facts set out below.

### The Evidence

[3] The MEA is the employer representative designated under section 34 of the *Code* to represent all employers of the employees working in the longshoring industry at the Port of Montréal. The respondent is the

raisonnables - Le Conseil ordonne donc aux parties de reprendre immédiatement les séances de conciliation, en vue de conclure une convention collective de bonne foi dans les 30 jours - Le syndicat doit négocier en se fondant sur les propositions datées du 12 juin 1998 - La plainte est donc accueillie.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule, en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code*. Une audience a eu lieu à Montréal les 10, 11 et 13 mai 1999.

### Ont comparu

M<sup>e</sup> Robert Monette, accompagné de MM. Jean Bédard et Jean-Pierre Langlois, pour la partie requérante;

M. Raymond Leclerc, conseiller technique et représentant du syndicat des débardeurs (SCFP), section locale 375, accompagné de M. Michel Murray, Président, pour la partie intimée.

[1] Le 9 avril 1999, l'Association des employeurs maritimes (l'AEM) présente en vertu de l'article 97 une plainte alléguant que le Syndicat des débardeurs (SCFP), section locale 375 (le syndicat et l'intimée), n'a pas négocié de bonne foi, contrevenant ainsi à l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26. En raison des changements au *Code* prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 1999, l'autorisation du ministre du Travail n'est plus requise pour déposer la plainte.

[2] M. Jean Bédard, vice-président et porte-parole à la table de négociation, a témoigné pour l'AEM et M. Michel Murray, président et porte-parole à la table de négociation, pour le syndicat. Le résumé des faits est fondé sur l'ensemble de leurs témoignages. Outre la convention collective, les documents de négociation et la correspondance échangée, le syndicat dépose à l'appui de ses prétentions une série de tableaux comparatifs, détaillant le progrès de ses revendications. Ces tableaux sont analysés dans les présents motifs à la lumière des faits qui suivent.

### La preuve

[3] L'AEM est le représentant patronal désigné en vertu de l'article 34 du *Code* pour représenter tous les employeurs des employés travaillant dans le secteur du débardage au port de Montréal. L'intimée est l'agent

bargaining agent for all employees, including longshoremen, spare board employees, support staff and casual employees, for a total of approximately 1,000 persons. The bargaining unit does not include liquid carrier workers for the refineries east of Montréal and checkers.

[4] The operations of the Port of Montréal, which are at the heart of these negotiations, can be described as follows. Longshoremen are dispatched daily based on orders from the MEA's member employers through the hiring hall. Orders are normally received up to 3:30 p.m. for the next day, that is, for assignments beginning at midnight, 8:00 a.m. and 4:00 p.m. Orders are assigned based on the manpower available and their qualifications using an automated system. Workers call between 6:00 p.m. and midnight to find out their assignments for the next day.

[5] Article 19 of the collective agreement sets out the classifications for each type of duty. Workers are trained based on these classifications and they normally hold more than one. They are first assigned from their primary classification. If there is no work in that classification, they can work in a secondary classification; assignment being based on seniority. The dispatching rules are the nucleus of the port's operations and are the core of the collective agreement. These rules also provide income security for some 760 workers as stipulated in article 15 (Job Security Plan) and article 20 (Winter Guarantee) of the collective agreement.

[6] At the time of the hearing of this complaint, the parties were still bound by a collective agreement, which expired on December 31, 1997. To date, not all requirements set out in section 89 of the *Code* have been met and the right to strike or lockout has not been acquired.

[7] Let us now summarize what occurred during negotiations. On October 22, 1997, the MEA sent to the union a notice to bargain for the renewal of the collective agreement. On October 30, 1997, the union in turn sent the MEA a notice to bargain. On January 20, 1998, an initial meeting was held during which the MEA provided the union with all of its demands. At the same time, the union provided the MEA with its own demands. On February 20, in response to requests from the MEA, the union tabled

négociateur de tous les employés, ce qui comprend les débardeurs, les employés de réserve, de soutien et occasionnels, soit un total d'un peu plus de 1 000. L'unité de négociation exclut, entre autres, les travailleurs du transport liquide pour les raffineries de l'est de Montréal et les vérificateurs.

[4] Les opérations du port de Montréal qui sont au coeur de cette négociation se décrivent comme suit. Les débardeurs sont déployés quotidiennement selon les commandes des employeurs membres de l'AEM par l'entremise du bureau d'embauchage. Les commandes sont habituellement reçues jusqu'à 15h30 pour les besoins du lendemain, c'est-à-dire des affectations commençant à minuit, à 8h et à 16h. Les commandes sont assorties à la main-d'oeuvre disponible et à leurs qualifications selon un système informatisé. Les travailleurs appellent entre 18h et minuit pour connaître leurs affectations du lendemain.

[5] Les classifications pour chaque type de fonction sont prévues à l'article 19 de la convention collective. Les travailleurs sont formés selon ces classifications et en détiennent habituellement plus d'une. Ils ont d'abord une classification primaire. S'il n'y a pas de travail dans cette classification, ils peuvent travailler dans une classification secondaire, le tout selon le rang d'ancienneté. Les règles de déploiement forment le nerf de l'opération du port et l'assise de toute la convention collective. Ces règles assurent également la sécurité des gains de quelque 760 travailleurs comme prévu aux articles 15 (Régime de sécurité d'emploi) et 20 (Garantie d'hiver) de la convention collective.

[6] Au moment de l'audition de la présente plainte, les parties sont toujours liées par une convention collective, échu depuis le 31 décembre 1997. À ce jour, les conditions prévues à l'article 89 du *Code* ne sont pas toutes remplies et le droit de grève et de lock-out n'est toujours pas acquis.

[7] Résumons ici l'historique des négociations. Le 22 octobre 1997, l'AEM transmet au syndicat un avis de négociation relativement au renouvellement d'une nouvelle convention collective. Le 30 octobre suivant, le syndicat transmet à son tour à l'AEM un avis de négociation. Le 20 janvier 1998, se tient une première rencontre au cours de laquelle l'AEM transmet au syndicat l'ensemble de ses demandes. Parallèlement, le syndicat transmet à l'AEM ses propres demandes. Le 20 février, en réponse aux demandes de l'AEM, le



clarifications of its demands. When negotiations began, both parties stated that they had a mandate to negotiate and to reach a new collective agreement. Both parties agreed that when negotiations began in January 1998, they wanted to reach an agreement before the summer and sincerely thought that an agreement could be reached without a mediator.

[8] During March, April and May 1998, the parties met on 12 separate occasions and negotiations focused on the union demands of February 20, 1998 and the employer demands of January 20, 1998. Negotiations proceeded quickly. For example, article 11 was resolved through a sustained exchange of offers and counter-offers, concluding with intense negotiations in the union's offices. The same applied to articles 4, 5 and 19, which were resolved except for the monetary issues. The parties also resolved those articles that were not the subject of any demands or that they had agreed to renew. According to the parties, between a quarter and one-third of the collective agreement was settled in this manner.

[9] Encouraged by the progress of negotiations, the MEA suggested that they continue negotiating more intensely in a hotel setting, to which the union agreed. Two series of meetings were organized, one at the end of June and the other at the beginning of July. However, the MEA asked the union to table all its demands prior to the meetings. On June 12, 1998, the union submitted a new document clarifying its initial demands and summarizing the articles of the collective agreement on which agreement had been reached or which had been renewed.

[10] On June 17, before the meetings at the hotel, the union bargaining committee called a general meeting of its membership and described to them what it saw as an impasse in negotiations at that time. A resolution was proposed and approved according to which "if, in the opinion of the union bargaining committee, no substantial progress is made in negotiations on June 29 and 30, 1998, said negotiations will be postponed until September 1998" (translation).

[11] The MEA was informed of this resolution on June 18, 1998. It would appear that the union did not view the progress of negotiations in the same light as the employer.

syndicat dépose des précisions sur ces demandes. Au moment d'entamer ces négociations, les deux parties disent avoir un mandat pour négocier et régler une nouvelle convention collective. Les deux parties s'entendent pour dire que lorsque les négociations ont débuté en janvier 1998, elles souhaitaient en venir à une entente avant l'été et pensaient sincèrement pouvoir y parvenir sans l'intervention d'un médiateur.

[8] Au cours des mois de mars, avril et mai 1998, les parties se rencontrent à 12 reprises et négocient en se fondant sur les revendications du 20 février 1998 et les demandes patronales du 20 janvier 1998. Les négociations procèdent rapidement. Par exemple, l'article 11 est réglé par un échange soutenu de revendications et de réponses pour se conclure par une négociation intensive aux bureaux du syndicat. Il en va de même pour les articles 4, 5 et 19 qui sont réglés sauf les questions financières. Les parties règlent également les articles qui font l'objet d'aucune demande ou qu'elles s'entendent pour reconduire. Selon les parties, entre le quart et le tiers de la convention collective se règle ainsi.

[9] Encouragée par le progrès des négociations, l'AEM suggère de poursuivre de façon plus intensive à l'hôtel, ce à quoi consent le syndicat. Des rencontres sont fixées en deux blocs pour la fin de juin et le début de juillet. Toutefois, l'AEM demande que le syndicat dépose toutes ses demandes en prévision de ces réunions. Le 12 juin 1998, le syndicat dépose un nouveau document apportant des précisions à ses demandes initiales et récapitulant aussi les articles de la convention collective qui font l'objet d'une entente et qui sont reconduits.

[10] Néanmoins, le 17 juin, avant les rencontres à l'hôtel, le comité de négociation syndical tient une assemblée générale de ses membres et explique ce qu'il voit comme le piétinement des négociations à ce moment-là. Une résolution est proposée et entérinée selon laquelle «si les 29 et 30 juin 1998, le processus de négociation n'a pas progressé substantiellement selon le jugement du Comité de négociation du syndicat, ledit processus de négociation sera reporté au mois de septembre 1998».

[11] Cet avis est communiqué à l'AEM le 18 juin 1998. De toute évidence, le syndicat ne voit pas le progrès des négociations du même oeil que l'employeur.

- April 2, 1998 "Articles 1.03, 8.01, 8.04, 9.14, 29.07, - S7"
- April 6, 1998, "Articles 11-12, Letter of Agreement No. 8 - 58m2"
- April 2, 1998, "Articles 9.13-34 - S9"
- April 2, 1998, "Articles 24-25 - S10"
- April 27, 1998, "Articles 7-19, Letter of Agreement 17-S12"
- June 12, 1998, "Union demands S13"
- December 1998, "Union demands - Conciliation - CS-1"
- March 1, 1999, "Union demands - Conciliation CS-2"

[44] It is obvious from reading these documents that they represent an evolution in the union's position. The document tabled on January 20, 1998 (S-1), which can be considered the first "official" document of union demands, resembles a general "shopping list," since it gives virtually no explanation of the desired changes.

[45] The February 20, 1998 (S-2) document explains the S-1 document, but is still vague in many respects. The S-4 to S-12 documents contain detailed proposals on various articles and letters of agreement. The June 12, 1998 (S-13) document is a detailed document containing both the specific wording and general articles. These latter texts represent to some degree significant additions to the January 20, 1998 "shopping list." In addition, the CS-1 (November 1998), CS-1 (December 1998) and CS-2 (March 1999) documents include demands that not only are more detailed but also represent changes in position that would have major consequences.

[46] Section 50(a) provides:

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

- 2 avril 1998 «Articles 1.03, 8.01, 8.04, 9.14, 29.07, - S7»
- 6 avril 1998 «Articles 11-12 Lettre d'entente N° 8 - 58m2»
- 2 avril 1998 «Articles 9.13-34 - S9»
- 2 avril 1998 «Articles 24-25 - S10»
- 27 avril 1998 «Articles 7-19 lettre d'entente 17-S12»
- 12 juin 1998 «Demandes syndicales S13»
- décembre 1998 «Demandes syndicales Conciliation CS-1»
- 1 mars 1999 «Demandes syndicales Conciliation CS-2»

[44] Il est évident à leur lecture que ces textes représentent une évolution de la position du syndicat. Le document déposé le 20 janvier 1998 (S-1) qui peut être considéré le premier document «officiel» des revendications syndicales se présente un peu comme une «liste d'épicerie» très peu précise, compte tenu qu'il n'indique à peu près pas le contenu des changements souhaités.

[45] Le document du 20 février 1998 (S-2) apporte des précisions au texte du S-1, mais reste encore vague à bien des égards. Les documents S-4 à S-12 constituent des propositions détaillées sur divers articles et lettres d'entente. Le document du 12 juin 1998 (S-13) constitue un document détaillé qui comprend à la fois des textes de convention et des articles non détaillés. Ces derniers textes représentent à certains égards des ajouts importants en comparaison de la «liste d'épicerie» du 20 janvier 1998. Par ailleurs, les textes CS-1 (Novembre 1998), CS-1 (Décembre 1998) et CS-2 (Mars 1999) comprennent des demandes qui sont non seulement plus détaillées, mais qui reflètent également un changement des positions dont les répercussions sont de taille.

[46] L'alinéa 50a) prévoit ce qui suit:

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:

i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement...

[47] In *Royal Oak Mines Inc.*, *supra*, the Supreme Court of Canada examined the principles underlying the duty to bargain in good faith. To this end, it is useful to cite the comments of Cory, J.:

Every federal and provincial labour relations code contains a section comparable to s. 50 of the *Canada Labour Code* which requires the parties to meet and bargain in good faith. In order for collective bargaining to be a fair and effective process it is essential that both the employer and the union negotiate within the framework of the rules established by the relevant statutory labour code. In the context of the duty to bargain in good faith a commitment is required from each side to honestly strive to find a middle ground between their opposing interests. Both parties must approach the bargaining table with good intentions.

Section 50(a) of the *Canada Labour Code* has two facets. Not only must the parties bargain in good faith, but they must also make every reasonable effort to enter into a collective agreement. Both components are equally important, and a party will be found in breach of the section if it does not comply with both of them. There may well be exceptions but as a general rule the duty to enter into bargaining in good faith must be measured on a subjective standard, while the making of a reasonable effort to bargain should be measured by an objective standard which can be ascertained by a board looking to comparable standards and practices within the particular industry. It is this latter part of the duty which prevents a party from hiding behind an assertion that it is sincerely trying to reach an agreement when, viewed objectively, it can be seen that its proposals are so far from the accepted norms of the industry that they must be unreasonable.

Section 50(a)(ii) requires the parties to "make every reasonable effort to enter into a collective agreement". It follows that, putting forward a proposal, or taking a rigid stance which it should be known the other party could never accept must necessarily constitute a breach of that requirement. ...

"... the employer must restrain itself from taking bargaining positions which it surely must know would be unacceptable to virtually any organization of workers. It is one thing to say that circumstances have changed such that the content of the tentative agreement is no longer

ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective; ...

[47] Notre Cour suprême dans *Royal Oak Mines Inc.*, précité, a examiné les principes sous-jacents à l'obligation de négocier de bonne foi. En ce sens, il est utile de se rappeler l'énoncé du juge Cory:

Tous les codes des relations du travail fédéral et provinciaux contiennent une disposition semblable à l'art. 50 du *Code canadien du travail* qui oblige les parties à se rencontrer et à négocier de bonne foi. Pour que la négociation collective soit un processus équitable et efficace, il est essentiel que l'employeur et le syndicat négocient dans le cadre des règles établies par le code du travail applicable. Dans le contexte du devoir de négocier de bonne foi, chaque partie doit s'engager à chercher honnêtement à trouver un compromis. Les deux parties doivent se présenter à la table des négociations avec de bonnes intentions.

L'alinéa 50a) du *Code canadien du travail* prévoit une double obligation. Non seulement les parties doivent négocier de bonne foi, mais encore elles doivent faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Les deux éléments sont d'égale importance et une partie déroge à cette disposition si elle ne remplit pas les deux obligations. Il peut fort bien y avoir des exceptions mais, en règle générale, l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être appréciée selon une norme subjective alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention doit être évaluée selon une norme objective, le Conseil prenant en considération les normes et pratiques comparables dans le secteur d'activités. C'est la deuxième partie de l'obligation qui empêche une partie de se dérober en prétendant qu'elle tente sincèrement de conclure une entente alors qu'objectivement ses propositions sont tellement éloignées des normes acceptées dans le secteur d'activités qu'elles doivent être tenues pour déraisonnables.

Aux termes du sous-al. 50a)(ii), les parties doivent «faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective». Par conséquent, présenter une proposition ou adopter une position inflexible alors que l'on devrait savoir que l'autre partie ne pourra jamais l'accepter constitue nécessairement un manquement à cette obligation...

[TRADUCTION] «... l'employeur doit se retenir de prendre des positions de négociation dont il doit certainement savoir qu'elles seraient inacceptables aux yeux de pratiquement toute association de travailleurs. C'est une chose de dire que les circonstances ont changé



Article	Demands (S-13) June 12, 1998	Demands between June and December 1998 (CS-1) December 1998
15.01	The guaranteed hours plan for Group II employees abolished and "adjustments"	<b>Addition</b> - All employees are guaranteed 2080 hours over 50 weeks
18.01	Actuarial shortfall in the pension fund to be compensated at the rate of \$0.50 per hour for the current year	<b>Addition</b> - The compensation at \$0.50 per hour is ongoing year to year and, in addition, the employer is to make up any deficit for the previous year within 15 days of being informed of a deficit
19.06	Negotiation of the number, experience and pool of walking bosses	<b>Addition</b> - Joint selection committee

[61] After conciliation had begun, the election of a new bargaining committee resulted in further demands; some of the key ones are given below.

Article	Demands CS-1 - December 1998	Demands CS-2 March 1999
1.09 (a)	No such demand in previous documents (but see above)	<b>Addition</b> - demand for jurisdiction over transport work from one terminal to another
4.03	(Discipline, see previous description)	<b>Addition</b> - The imposition of <b>any</b> disciplinary action must await the decision of an arbitrator or an agreement between the parties (only the union can refer grievances of its members to arbitration). [Impact - no disciplinary action can be taken - except the most serious ones - because the union has full control]
7.02 (b)	No demand	<b>Addition</b> - A longshoreman cannot be assigned to two different shifts in the same workweek

Article	Revendications (S-13) 12 juin 1998	Revendications entre juin et décembre 1998 (CS-1) Décembre 1998
15.01	Le régime de garantie d'heures pour les employés du Groupe II est aboli et «concordance»	<b>Ajout</b> - Tous les employés bénéficient d'une garantie de 2080 heures sur 50 semaines
18.01	Déficit actuariel du fonds de pension compensé en raison de 50¢ l'heure pour l'année en cours	<b>Ajout</b> - La compensation de 50¢ l'heure revient d'année en année et, en plus, l'employeur comble le déficit de l'année précédente dans les 15 jours de l'avis de déficit
19.06	Négociation du nombre, de l'expérience et de la relève des grands-contremaîtres	<b>Ajout</b> - Comité conjoint de sélection

[61] Une fois la conciliation commencée, l'élection d'un nouveau comité de négociation a donné lieu à d'autres demandes, dont voici les exemples les plus salés:

Article	Revendications CS-1 - Décembre 1998	Revendications CS-2 Mars 1999
1.09 a)	Aucune telle demande dans les documents antérieurs (mais voir ci-haut)	<b>Ajout</b> - d'une demande pour la juridiction de travail de transport entre un terminal et un autre
4.03	(Discipline, voir description précédente)	<b>Ajout</b> - L'imposition de <b>toute</b> mesure disciplinaire doit attendre la décision de l'arbitre ou faire l'objet d'une entente entre les parties (seul le syndicat peut renvoyer les griefs de ses membres à l'arbitrage). [Conséquence - aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée - sauf les plus graves - car le syndicat a le plein contrôle]
7.02 b)	Aucune demande	<b>Ajout</b> - Un débardeur ne peut être affecté à deux quarts différents dans une même semaine de travail

Article	Demands CS-1 - December 1998	Demands CS-2 March 1999
7.06 (a)	An employee can indicate that he is unavailable for weekend work	<b>Addition</b> - An employee's indication that he is unavailable for weekend work is automatically accepted by the employer. An employee who does not indicate he is unavailable is automatically registered as available.
8.04 1.(a) ii 3.	No clause to this effect in the collective agreement	<b>Addition</b> - a penalty for late arrival (between 1 and 4 hours)
9.15 (A)	No demand	<b>Addition</b> - Work crews on ships cannot be broken up. The transfer of any employee results in the transfer of the whole crew.
(B)	No demand (currently crews of 10)	<b>Addition</b> - Each crew consists of 11 employees
14.01	The port is closed for one full day (8:00 a.m. to 4:00 p.m.) for union meetings (in addition to 6 half-days annually in the current agreement)	<b>Addition</b> - port closed for a second full day (8:00 a.m. to 4:00 p.m.) for union meetings
15.01	Demand of a guarantee of 2080 hours of work over 52 weeks for all employees	<b>Addition</b> - job security formula for spare board employees
17.07	No demand	<b>Addition</b> - 10 days of sick leave, that can be accumulated or cashed in and for which no certificate is required
18.01 (a)	No demand  Welfare plan @ \$1.83/hour Coinsurance for retirees @ \$0.10/hr	<b>Addition</b> - The employer will contribute to the social security plan for every hour worked by non-members (=75,000 hours a year) Increase to \$2.15/hour  Increase to \$0.18/hour

Article	Revendications CS-1 - Décembre 1998	Revendications CS-2 Mars 1999
7.06 a)	Un employé peut manifester sa non-disponibilité pour le travail de fin de semaine	<b>Ajout</b> - L'inscription d'un employé comme non disponible pour le travail de fin de semaine est automatiquement acceptée par l'employeur. L'employé qui ne témoigne pas de sa non-disponibilité est automatiquement inscrit comme disponible.
8.04 1.a) ii 3.	Aucun paragraphe à cet effet dans la convention collective	<b>Ajout</b> - d'une pénalité pour le retard du déploiement se chiffrant entre 1 et 4 heures
9.15 A)	Aucune demande	<b>Ajout</b> - Les équipes de travail à bord des navires sont maintenant indissociables. Tout transfert d'employé entraîne le transfert complet de l'équipe.
B)	Aucune demande (actuellement équipe de 10)	<b>Ajout</b> - Chaque équipe est composée de 11 employés
14.01	Une journée de fermeture complète du port (8h à 16h) pour assemblée syndicale (en plus des 6 demi-journées par année actuellement à la convention)	<b>Ajout</b> - d'une deuxième journée supplémentaire de fermeture complète du port (8h à 16h) pour assemblées syndicales.
15.01	Demande de garantie de 2080 heures sur 52 semaines pour tous les employés	<b>Ajout</b> - formule de sécurité d'emploi pour les employés de la réserve de soutien
17.07	Aucune demande	<b>Ajout</b> - de 10 jours de congés de maladie cumulables ou monnayables pouvant être prises sans aucune justification
18.01 a)	Aucune demande  Régime de bien-être @ 1.83 \$/l'heure Coassurance pour retraités @ 10¢/l'heure	<b>Ajout</b> - L'employeur contribuera au régime de sécurité sociale pour chaque heure travaillée par les non-membres (= 75 000 heures par année) Augmentation à 2.15 \$/l'heure  Augmentation à 18¢/l'heure

Article	Demands CS-1 - December 1998	Demands CS-2 March 1999
32.02	The MEA will provide a certificate to employees using their personal vehicle for their assignment	Addition - allowance of \$0.35/km up to 5.000 km and \$0.32 thereafter

[62] According to the MEA, these new demands are estimated at \$50,000,000. The Board cannot allow such drastic changes. A new team did not justify such substantial changes in union demands more than a year after the exchange of notices to bargain and related documents. The Board finds that the first team took steps to bring about its own resignation and the change in its composition, the only purpose being to delay entering into an agreement.

[63] This case is similar in many respects to *Graphic Centre (Ontario) Inc.*, *supra*, in which the employer tabled 16 new demands after suggesting to the union that it would sign the agreement in principle bringing negotiations to a close. Vice-Chairman Burkett of the Ontario Labour Relations Board allowed the union's complaint of bad faith bargaining while stating the following principles, which are still relevant:

20. The requirements for open and rational discussion of all the issues in dispute stems from the fact that collective bargaining is in essence an exercise in decision making. The parties make hard decisions as to the content and timing of their offers and counter offers as they attempt to conclude an agreement. Frequently the most difficult decision facing the parties and often a decision with far-reaching public ramifications, is the resort to economic sanctions. Decisions which determine terms and conditions of employment and which may precipitate a strike or lock-out obviously require, as a matter of public policy, open and full discussions. Conduct by one of the parties to the process which inhibits or undermines the decision making capability of the other is conduct which is contrary to the requirement to bargaining in good faith and make every effort to reach a collective agreement. ...

...

Article	Revendications CS-1 - Décembre 1998	Revendications CS-2 Mars 1999
32 02	L'AEM fournira une attestation aux employés utilisant leur véhicule personnel pour leur déploiement	Ajout - allocation de 35¢/le km jusqu'à 5 000 km et 32¢ par la suite

[62] Aux dires de l'AEM, ces nouvelles demandes ont un impact financier de quelque 50 000 000 \$. Le Conseil ne peut sanctionner des changements aussi percutants. Une nouvelle équipe ne justifiait aucunement un renchérissement aussi spectaculaire des revendications, après plus d'un an suivant l'échange des avis de négocier et des textes. Le Conseil constate que la première équipe a pris des mesures pour provoquer sa propre démission et le changement de sa composition, ce qui ne pouvait avoir comme but que de retarder la signature d'une convention.

[63] La présente affaire s'apparente à bien des égards à *Graphic Centre (Ontario) Inc.*, précitée, où l'employeur a déposé 16 nouvelles demandes après avoir laissé entendre au syndicat qu'il signerait l'entente de principe concluant ainsi la négociation. Le vice-président Burkett de la Commission des relations de travail de l'Ontario a accueilli la plainte du syndicat alléguant négociation de mauvaise foi en énonçant les principes suivants qui ont encore toute leur pertinence.

20. La nécessité de discuter ouvertement et rationnellement toutes les questions en litige découle du fait que la négociation collective est essentiellement un exercice de prise de décisions. Les parties prennent des décisions difficiles quant au contenu de leurs propositions et contre-propositions et au moment choisi pour les présenter dans une tentative d'en arriver à une entente. Il arrive fréquemment que la décision la plus difficile qu'elles doivent prendre, souvent une décision lourde de conséquences pour le grand public, soit le recours à des sanctions économiques. Des décisions qui influent de façon déterminante sur les conditions d'emploi et qui sont susceptibles de provoquer le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out exigent évidemment, du point de vue de l'ordre public, des discussions franches et en profondeur. Un comportement chez l'une des parties qui empêcherait ou minerait la prise de décisions de l'autre partie est un comportement qui va à l'encontre de l'obligation de négocier de bonne foi et de faire tout effort pour conclure une convention collective...

...



21. The decision making capability of the parties depends upon not only a full and open discussion of the items which are in dispute **but also upon an awareness that the scope of the dispute is limited to those items which have been put into dispute in the early stages of the bargaining process.** Decision making does not take place in a vacuum. The parties set the parameters with their early exchange of proposals thereby establishing the framework within which they negotiate. A party which holds back on an item or number of items and then attempts to introduce these matters into the negotiations as the process nears completion, effectually destroys the decision making framework. A party cannot rationally or properly consider its bargaining position in the absence of absolute certainty that the full extent of the dispute has been revealed. The tabling of additional demands after a dispute has been defined must, in the absence of compelling evidence which would justify such a course, be construed as a violation of the duty to bargain in good faith.

(page 230; emphasis added)

[64] The Board also adopts the comments of Vice-Chairman Keller of the Board in *Brewster* with respect to the employer's efforts to impose on the union unreasonable and non-negotiable requirements. Conversely, these comments describe quite aptly the framework of negotiations in the instant case:

In the Board's view, the tabling of this proposal (including the precondition) by Brewster constitutes a complete breakdown of reasonable and rational bargaining between itself and the union. From this stage, the parties are no longer engaged in the type of discussion that could properly lead to a negotiated settlement. In our view, Brewster knowingly put issues before the union that it was well aware could not be accepted. The June 27 offer was a callous and systematic attempt to undermine the role of the bargaining agent and collective bargaining. The combination of the new proposals, the preconditions and the short time limit in which to respond was designed to ensure non-acceptance. ...

(pages 50; 389 and 14,391)

[65] The union also indicated that it was free to change proposals tabled prior to the strike because of a change in working conditions that followed the strike. While these premises were admitted by the Board in *Les Élévateurs de Sorel Limitée*, *supra*, a distinction must be made between illegal conditions or acts intended to disrupt the bargaining process and those that arise from the employer's interests. A distinction must also be made between a lawful strike - the situation in *Les Élévateurs de Sorel Limitée* - and an unlawful strike

21. La capacité des parties de prendre des décisions dépend non seulement d'une discussion franche et en profondeur des points en litige, **mais également de la prise de conscience que la discussion doit se limiter aux points qui ont été contestés au tout début du processus de négociation.** La prise de décisions n'existe pas dans un vide. Les parties établissent des paramètres au départ lorsqu'elles s'échangent leurs propositions, ce qui crée le cadre de travail de la négociation. Une partie qui garde pour elle un point ou un certain nombre de points, puis qui tente de les présenter lorsque les négociations sont presque terminées, détruit effectivement le cadre de travail de la prise de décisions. Une partie ne peut pas rationnellement ou correctement examiner sa position dans les négociations en l'absence d'une certitude absolue que l'autre partie lui a divulgué tous les points en litige. Le dépôt d'éléments additionnels après qu'un différend a été défini doit, en l'absence d'une preuve convaincante qui le justifierait, être interprété comme un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi.

(page 230; traduction; c'est nous qui soulignons)

[64] Par ailleurs, le Conseil adopte aussi les propos du vice-président Keller du Conseil dans l'affaire *Brewster* par rapport aux tentatives de la partie patronale d'imposer au syndicat des exigences déraisonnables et non discutables. Pris à l'inverse, ces propos décrivent de façon pointue le cadre des négociations dans le présent dossier:

De l'avis du Conseil, Brewster, en déposant cette offre (y compris les conditions préalables), a rompu tous rapports de négociation raisonnable et rationnelle entre lui et le syndicat. À partir de ce moment-là, les parties se trouvaient hors d'un cadre de discussion susceptible de véritablement mener à la conclusion d'un règlement. À notre avis, Brewster a délibérément fait au syndicat des propositions qu'il savait très bien ne pouvoir être acceptées. L'offre du 27 juin visait cyniquement et systématiquement à saper le rôle de l'agent négociateur et le processus de la négociation collective. Les nouvelles propositions, les conditions préalables et le délai de réponse trop bref étaient autant d'éléments destinés à provoquer un refus...

(pages 50; 389 et 14,391)

[65] Le syndicat fait aussi valoir qu'il avait tout le loisir de modifier des propositions déposées avant une grève en raison d'un changement dans les conditions de travail qui a suivi la grève. Bien que ces prémisses aient été admises par le Conseil dans *Les Élévateurs de Sorel Limitée*, précitée, il y a lieu de faire la distinction entre des conditions ou des actes illégaux destinés à dénaturer le processus de négociation et ceux qui relèvent des intérêts de l'employeur. Il y a lieu également de distinguer entre une grève légale - la

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 1-99*

## Reasons for decision

Teamsters Locals 91, 106, 141, 880 and 938,  
*applicants,*  
 Canada Council of Teamsters,  
*applicant,*  
*and*  
 Tank Truck Transport Inc., Toll Leasing Ltd., Toll  
 Logistics and C.C.C. Carriers Ltd.,  
*respondents.*

*CITED AS:* Tank Truck Transport Inc. et al.

Board Files: 18603-C  
 18624-C  
 20386-C

Decision no. 27  
 August 12, 1999

Ruling on the standing of applicants to file applications pursuant to sections 18, 35 and 44 and complaints under sections 50(a), 94(1)(a), 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)(e) and 96 and a competing application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Single employer - Sale of business - Council of trade unions - Standing - Practice and procedure - Certification - Bargaining rights - Teamsters Locals 91, 106, 141, 880 and 938 (TLU) brought applications pursuant to sections 18, 35 and 44 as well as unfair labour practice complaints - Respondent argued that a 1968 certificate granting bargaining rights was invalid insofar as the four unions were not a council of trade unions under section 32, and that therefore the application and complaint be dismissed as TLU had no standing to present them - 1972 amendments to the *Code* no longer provided for two or more trade unions to be joined by an application other than as a council of trade unions - The Board concluded that the TLU had standing as it could be considered an "affected union" under section 35, and because Parliament cannot have intended to create a void by sweeping away established

## Motifs de décision

Sections locales 91, 106, 141, 880 et 938 des  
 Teamsters,  
*requérantes,*  
 Conseil canadien des Teamsters,  
*requérant,*  
*et*  
 Tank Truck Transport Inc., Toll Leasing Ltd., Toll  
 Logistics et C.C.C. Carriers Ltd.,  
*intimées,*

*CITÉ:* Tank Truck Transport Inc. et autres

Dossiers du Conseil: 18603-C  
 18624-C  
 20386-C

Décision n° 27  
 le 12 août 1999

Décision concernant la qualité pour agir des requérantes pour présenter des demandes fondées sur les articles 18, 35 et 44 et des plaintes de pratique déloyale alléguant violation aux alinéas 50a), 94(1)a), 94(3)a), 94(3)b), 94(3)e) et à l'article 96 de même qu'une demande d'accréditation rivale fondée sur l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Employeur unique - Vente d'entreprise - Regroupement de syndicats - Qualité pour agir - Pratique et procédure - Accréditation - Droits de négociation - Les sections locales 91, 106, 141, 880 et 938 des Teamsters (SLT) ont déposé des demandes fondées sur les articles 18, 35 et 44 de même que des plaintes de pratique déloyale - L'intimée prétend qu'un certificat de 1968, lequel accordait des droits de négociation, est nul du fait que les quatre syndicats ne constituent pas un regroupement de syndicats aux termes de l'article 32, et que les demandes et plaintes doivent donc être rejetées parce que les SLT n'ont aucun statut pour les présenter - Selon les modifications apportées au *Code* en 1972, deux syndicats ou plus ne peuvent présenter une demande conjointe, seul un conseil de syndicats peut présenter une demande - Le Conseil conclut que les SLT ont

bargaining rights merely through a change in legislation.

Council of trade unions - Certification - Raid - Vote - Practice and procedure - Board refused to grant the Canada Council of Teamsters (CCT) application for certification under section 32 of the *Code* for the bargaining unit proposed - In its application, the CCT sought to replace the group of locals that represent Tank Truck employees and to include in the proposed bargaining unit non-unionized employees of different employers - First, the Board determines that a council can only be formed of existing trade unions - It follows that a group of employees without trade union status cannot obtain bargaining rights indirectly by being part of a council of trade unions - Second, it does not have majority support among the employees of all the employer's businesses but only among the employees of Tank Truck Transport Inc. - Third, the CCT has failed to show that the unit sought is appropriate for collective bargaining and that the employees of the non-represented group share a community of interest and similar working conditions with other employees in the proposed group - The Board therefore grants certification for an all-employee bargaining unit of Tank Truck Transport Inc. employees - The Board determines that it is not necessary to hold a representation vote as is the normal practice in the case of a raid since the incumbent union (TLU) did not oppose certification by the CCT.

Council of trade unions - Certification - Raid - Technical irregularities - Practice and procedure - Employer argued that the CCT's application for certification presented so many deficiencies that it should not be allowed - Of those deficiencies, the Board noted that the application includes Local 141 which is not part of the Board's original certificate; the cities where the employees sought to be covered differ from those of the original certificate; and the CCT is seeking to represent non-represented employees of another of the employer's businesses - The Board held

qualité pour agir, parce qu'elles peuvent être considérées comme un «syndicat concerné» aux termes de l'article 35, et parce que le Parlement n'avait l'intention de créer un vide en abolissant les droits de négociation établis au moment où la loi a été modifiée.

Regroupement de syndicats - Accréditation - Maraude - Scrutin de représentation - Pratique et procédure - Le Conseil a refusé de faire droit à la demande d'accréditation présentée par le Conseil canadien des Teamsters (CCT) aux termes de l'article 32 du *Code* visant l'unité de négociation proposée - Dans sa demande, le CCT tentait de remplacer le groupe de sections locales qui représentait les employés de Tank Truck et d'inclure dans l'unité de négociation proposée les employés non syndiqués travaillant pour des employeurs différents - Premièrement, le Conseil conclut qu'un regroupement ne peut être constitué que de syndicats existants - Il s'ensuit qu'un groupe d'employés sans statut de syndicat ne peut obtenir des droits de négociation indirectement en se joignant à un regroupement de syndicats - Deuxièmement, le CCT n'a pas l'appui majoritaire des employés de toutes les entreprises de l'employeur, mais seulement celui des employés de Tank Truck Transport Inc. - Troisièmement, le CCT n'a pas réussi à démontrer que l'unité qu'il veut représenter est habile à négocier collectivement et que les employés non syndiqués partagent une communauté d'intérêts et des conditions de travail analogues aux autres employés du groupe proposé - Par conséquent, le Conseil accorde l'accréditation à l'égard d'une unité composée de tous les employés de Tank Truck Transport Inc. - Le Conseil estime qu'il n'est pas nécessaire de tenir un scrutin de représentation comme c'est normalement le cas dans une situation de maraude étant donné que le syndicat intimé (SLT) ne s'est pas opposé à l'accréditation du CCT.

Regroupement de syndicats - Accréditation - Maraude - Irrégularités d'ordre technique - Pratique et procédure - L'employeur prétend que la demande d'accréditation du CCT comportait tellement de vices de forme qu'elle ne devrait pas être accueillie - Entre autres, le Conseil prend note que la demande englobe la section locale 141, qui ne figure pas sur le certificat original qu'il a délivré; que les villes où les employés visés travaillent ne sont pas les mêmes que celles indiquées sur le certificat original; et que le CCT tente de représenter les employés non syndiqués d'une autre



that, although the application was deficient, it could be easily corrected under section 114 of the *Code*.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26. A hearing was held on June 24, 1999 after the parties had the opportunity to file written submissions with the Board.

#### Appearances

Mr. Harold F. Caley, for Teamsters Locals 91, 106, 141, 880 and 938;  
Mr. Stéphane Moreau, for Canada Council of Teamsters; and  
Mr. Brett A. Christen, for Tank Truck Transport Inc., Toll Leasing Ltd., Toll Logistics and C.C.C. Carriers Ltd.

[1] This is an ongoing matter that was the subject of a previous ruling in *Tank Truck Transport Inc. and Toll Leasing Ltd.*, [1999] CIRB no. 17, dated June 9, 1999.

[2] This second ruling concerns two further preliminary issues:

A. the status of the original applicants, Teamsters Locals 91, 106, 141, 880 and 938 (TLU);

B. a competing application for certification by the Canada Council of Teamsters (CCT)

**A. The status of the original applicants, Teamsters Locals 91, 106, 141, 880 and 938 (TLU)**

[3] This matter originates with an application under sections 18, 35 and 44 (sale of business and single employer applications and application for review), as well as a complaint of unfair labour practice under sections 50(a), 94(1)(a), 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)(e) and 96.

[4] In its application, the TLU alleges that the businesses of the respondent employer constitute associated or related works within the meaning of section 35 of the *Code*. Alternatively, the TLU alleges

entreprise de l'employeur - Le Conseil juge que, bien que la demande comportait des vices de forme, elle pouvait facilement être corrigée aux termes de l'article 114 du *Code*.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule aux termes du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26. Une audience a eu lieu le 24 juin 1999 après que les parties eurent l'occasion de présenter leurs observations écrites au Conseil.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Harold F. Caley, pour les sections locales 91, 106, 141, 880 et 938 des Teamsters;  
M<sup>e</sup> Stéphane Moreau, pour le Conseil canadien des Teamsters;  
M<sup>e</sup> Brett A. Christen, pour Tank Truck Transport Inc., Toll Leasing Ltd., Toll Logistics et C.C.C. Carriers Ltd.

[1] Il s'agit en l'espèce de la poursuite de l'affaire *Tank Truck Transport Inc. and Toll Leasing Ltd.*, [1999] CCRI n° 17, et datée du 9 juin 1999.

[2] La deuxième décision concerne deux autres questions préliminaires:

A. le statut des requérantes originaires, soit les sections locales 91, 106, 141, 880 et 938 des Teamsters (SLT);

B. une demande d'accréditation rivale présentée par le Conseil canadien des Teamsters (CCT).

**A. Le statut des requérantes originaires, soit les sections locales 91, 106, 141, 880 et 938 des Teamsters (SLT)**

[3] La présente affaire a débuté par une demande fondée sur les articles 18, 35 et 44 (demandes de déclaration de vente d'entreprise et d'employeur unique, ainsi que demande de révision) et une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu des alinéas 50a), 94(1)a), 94(3)a), 94(3)b), 94(3)e) et de l'article 96.

[4] Dans leur demande, les SLT prétendent que les entreprises de l'employeur intimé constituent des entreprises fédérales associées ou connexes au sens de l'article 35 du *Code*. Subsidièrement, elles prétendent

that there has been a sale of business as defined by section 44 of the *Code* for some or all of the employer's businesses.

[5] In its complaint, the TLU alleges that the employer presented an offer to the union, one of the conditions being that the application under sections 18, 35 and 44 be withdrawn. The employer has contested all the applications and complaints.

[6] At the hearing held on June 24, 1999, the employer put forth an objection that the TLU did not have standing to present the applications and complaints and that the Board did not have jurisdiction to determine them.

[7] The basis for the employer's position is that the certificate dated October 28, 1968, pursuant to the *Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, R.S.C. 1952, c. 152 (the *Industrial Act*), grants bargaining rights to four unions listed on the certificate (locals 91, 938, 880 and 106) and referred to as "the bargaining agent" for a unit described as follows:

employees of Tank Truck Transport Limited, Rexdale, Ont., comprising employees classified as driver, mechanic and labourer, excluding the general manager, terminal managers, sales manager, comptroller, secretary, accounts receivable, dispatchers, and paymaster.

[8] The employer argues that the certificate is invalid insofar as the four unions are not a council of trade unions under section 32.

[9] In a nutshell, the *Industrial Act* provided at section 7(5) that two or more trade unions could join in an application "as if it were an application for one union." In 1968, the *Industrial Act* became Part V of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. L-1, and section 7(5) was renumbered section 113(5) of the *Code*, but was not otherwise amended. The challenged certificate appears to have been issued just before the change in the legislation. In 1972, Part V of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1970, c. L-1, was repealed and was replaced by Part V of the *Canada Labour Code*, S.C., 1972, c. L-1, that did not contain a similar or equivalent section to 113(5). Instead section 130 introduced the concept of "council of trade unions" and established the method by which they could be certified. To further complicate matters, the transitional

qu'il y a eu vente d'entreprise selon la définition de l'article 44 du *Code* pour une partie ou la totalité des entreprises de l'employeur.

[5] Dans leur plainte, les SLT prétendent que l'employeur a fait au syndicat une offre assujettie notamment à la condition que la demande fondée sur les articles 18, 35 et 44 soit retirée. L'employeur a contesté toutes les demandes et plaintes.

[6] À l'audience tenue le 24 juin 1999, l'employeur a soulevé une objection selon laquelle les SLT n'avaient pas qualité pour présenter les demandes et plaintes et le Conseil n'avait pas compétence pour les trancher.

[7] Selon la position de l'employeur, le certificat daté du 28 octobre 1968, aux termes de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.R.C. 1952, c. 152 (la *Loi industrielle*), accorde les droits de négociation à quatre syndicats énumérés dans le certificat (les sections locales 91, 938, 880 et 106) et qualifie d'«agent négociateur» une unité décrite ainsi:

employés de Tank Truck Transport Limited, Rexdale (Ontario), comprenant des employés classifiés comme conducteurs, mécaniciens et manoeuvres, à l'exclusion des directeurs général, directeurs de terminal, directeur des ventes, contrôleur, secrétaire, préposé aux comptes payables, répartiteurs et paie-maitre.

[8] L'employeur soutient que le certificat est nul du fait que les quatre syndicats ne constituent pas un regroupement de syndicats aux termes de l'article 32.

[9] En un mot, la *Loi industrielle* prévoyait au paragraphe 7(5) qu'un regroupement de syndicats pouvait présenter une demande conjointe «comme s'il s'agissait d'une demande présentée par un seul syndicat». En 1968, la *Loi industrielle* est devenue la Partie V du *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, et le paragraphe 7(5) est devenu le paragraphe 113(5) du *Code*, mais n'a pas été autrement modifié. Le certificat contesté semble avoir été délivré juste avant la modification de la loi. En 1972, la Partie V du *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, a été abrogée et remplacée par la Partie V du *Code canadien du travail*, L.R. 1972, c. L-1, qui ne contenait pas de disposition analogue ou équivalente au paragraphe 113(5). L'article 130 a plutôt introduit la notion de «conseil de syndicats» et a établi la méthode

provisions of S.C. 1972, Chapter 18 [*An Act to amend the Canada Labour Code* - Assented to 7<sup>th</sup> July, 1972], provided at section 3 that:

3. Every order or decision or any other act or thing made, given or done by or on behalf of the Canada Labour Relations Board, the Minister of Labour or any other person under the former Part shall, in so far as the order, decision, act or thing might be done under the new Part, be deemed to have been made, given or done by the Canada Labour Relations Board, the Minister or such other person under the new Part.

(emphasis added)

[10] As the 1972 *Code* no longer provided for two or more trade unions to be joined by an application other than as a council of trade unions, the 1968 certificate was effectively left in a legal void. This certificate was never amended and the parties have established a bargaining relationship based on this certificate. It is only when the TLU applied for a revised certificate in these matters that the apparent defect came to light.

[11] It is against this background that the employer submitted that the TLU did not have any bargaining rights with it nor any status under the present *Canada Labour Code* to file any complaint or application, based on the following reasons:

1. TLU is not a certified council under section 32;
2. a council of trade unions cannot be voluntarily recognized as a bargaining agent;
3. the parties to this application are not the same entities as assumedly bound by the collective agreement with the respondent employer;
4. whether by waiver, acquiescence or agreement, the parties cannot confer on the Board the power to act beyond its jurisdiction;
5. a defective certification cannot be modified retroactively.

d'accréditation de ces regroupements. Pour compliquer encore davantage les choses, les dispositions transitoires du chapitre 18 des L.R. 1972 [*Loi modifiant le Code canadien du travail* - adoptée le 7 juillet 1972] prévoyaient ce qui suit à l'article 3:

3. Les ordonnances ou décisions rendues, les actes accomplis ou les choses faites, en vertu de l'ancienne Partie, par le Conseil canadien des relations ouvrières, le ministre du Travail ou toute autre personne, ou pour le compte de l'un ou l'autre, sont censés, dans la mesure où ils relèvent des pouvoirs conférés au Conseil en vertu de la nouvelle Partie, avoir été rendus, accomplis ou faits en vertu de la nouvelle Partie par le Conseil canadien des relations du travail, le Ministre ou cette autre personne.

(c'est nous qui soulignons)

[10] Étant donné qu'à compter de 1972 le *Code* ne prévoyait plus que deux ou plusieurs syndicats pouvaient présenter une demande d'accréditation sans former un conseil de syndicats, le certificat de 1968 s'est effectivement retrouvé dans un vide juridique. Ce certificat n'a jamais été modifié et les parties ont établi des rapports de négociation fondés sur ce certificat. Ce n'est que lorsque les SLT ont demandé la révision du certificat au sujet de ces questions que le vide évident est apparu.

[11] C'est sur cette toile de fond que l'employeur a soutenu que les SLT ne possèdent aucun droit de négociation ni de statut aux termes de l'actuel *Code canadien du travail* pour déposer une plainte ou présenter une demande, pour les motifs suivants:

1. les SLT ne sont pas un regroupement de syndicats accrédité aux termes de l'article 32;
2. un regroupement de syndicats ne peut être reconnu volontairement à titre d'agent négociateur;
3. les parties à la présente demande ne sont pas les mêmes entités que celles qui sont prétendument liées par la convention collective conclue avec l'employeur intimé;
4. les parties ne peuvent ni par renonciation, ni par acquiescement, ni par entente, conférer au Conseil le pouvoir d'agir au-delà de sa compétence;
5. un certificat comportant un vice de forme ne peut être modifié rétroactivement.



[12] The employer concludes that since the TLU has no bargaining rights recognized by the *Code*, the applications and complaints should be dismissed.

[13] The TLU replied as follows:

1. it is too late for the employer to raise such an objection at this stage of the proceedings, that is, more than a year after the complaint was filed and after the employer has admitted in the course of these proceedings to being bound by two collective agreements, and after it has accepted that the present round of negotiations be sent to conciliation as provided by the *Code*;

2. it is too late for the employer to raise an objection to the union's status, given the collective bargaining relationship that has existed between the parties for some 30 years;

3. as the TLU was properly certified by the predecessor Board without objection from the employer, it is entitled to rely on that certificate;

4. there is a legal bargaining agent and all that needs to be done is to define the geographic area represented by each of the locals;

5. a fair and liberal construction of this and previous statutes cannot lead to the conclusion that bargaining rights can be here today, gone tomorrow;

6. the TLU is **not** a council of trade unions but a group of locals bargaining collectively.

[14] At the conclusion of the hearing on June 9, the Board issued an oral decision from the bench as follows:

The TLU has standing in respect of the section 35 application based on the fact that it can be considered an "affected union" under that section.

The TLU has standing in respect of the section 50(a) and the section 94 complaints. Given the social nature of labour legislation, Parliament cannot have intended to sweep away established bargaining rights, thereby

[12] L'employeur conclut que les demandes et les plaintes doivent être rejetées vu que les SLT ne possèdent aucun droit de négociation reconnu par le *Code*.

[13] Les SLT ont répondu ce qui suit:

1. il est trop tard pour que l'employeur soulevé une telle objection à ce stade-ci de la procédure, c'est-à-dire, plus d'un an après le dépôt de la plainte et après avoir reconnu, au cours de la présente procédure, qu'il était lié par deux conventions collectives, puis avoir accepté que la présente ronde de négociation soit renvoyée à un conciliateur aux termes du *Code*;

2. il est trop tard pour que l'employeur soulevé une objection concernant le statut du syndicat vu les rapports de négociation collective qui existent entre les parties depuis une trentaine d'années;

3. étant donné que les SLT ont été dûment accréditées par l'ancien Conseil sans objection de la part de l'employeur, elles ont le droit de s'appuyer sur ce certificat;

4. il existe un agent négociateur légitime et il suffit de définir la région géographique représentée par chacune des sections locales;

5. une interprétation juste et libérale des dispositions actuelles et antérieures ne peut mener à la conclusion que les droits de négociation peuvent exister aujourd'hui et disparaître demain;

6. les SLT **ne** constituent **pas** un regroupement de syndicats, mais un groupe de sections locales qui négocient collectivement.

[14] Le 9 juin, à la fin de l'audience, le Conseil a rendu la décision orale suivante:

Les SLT ont qualité pour agir relativement à la demande fondée sur l'article 35 parce qu'elles peuvent être considérées comme un «syndicat concerné» aux termes de cet article.

Les SLT ont le droit d'agir relativement aux plaintes fondées sur l'alinéa 50a) et l'article 94. Vu la nature sociale de la législation sur les relations du travail, l'intention du Parlement ne peut avoir été d'abolir les droits de négociation établis et de créer, par conséquent,

creating a void where bargaining rights existed at the time the legislation was changed.

Detailed reasons to follow in the final award.

un vide là où il existait des droits de négociation au moment où la loi a été modifiée.

Les motifs détaillés suivront dans la décision définitive.

(traduction)

## **B. A competing application for certification by the Canada Council of Teamsters (CCT)**

[15] In the midst of these proceedings and a few days before the June 9 Board's hearing, the CCT filed applications for certification pursuant to sections 24 and 32 and an application for a declaration of single employer under section 35 for all the employer's businesses, that is, Tank Truck Transport Inc., Toll Leasing Ltd., Toll Logistics and C.C.C. Carriers Ltd., to represent:

all employees of the employers (including dependent contractors), except forepersons and persons above the rank of foreperson, office and sales, security guards, office janitors and students.

[16] While purporting to be a new application for a larger group of employees, the instant application was considered by the other parties and the Board as being in the nature of a raid.

[17] In its application to be certified as a council of trade unions, the CCT alleges that it represents a majority of employees of all the companies of the respondent employer. However, the investigating officer's report concludes that the CCT's majority support is limited to Tank Truck, that no Teamsters members are to be found on the Toll Leasing Ltd. employee list provided by the employer, or in any of the other named employers for that matter. Drivers employed by Toll Leasing Ltd. are currently non-unionized. Indeed, the focus of the TLU's original application was to bring these non-represented dependent contractors into the bargaining fold by way of a section 35 application.

[18] In light of these facts, the Board is faced with having to decide which of the two applications for certification it will rule upon first. As the TLU has not voiced any objections to the CCT application for certification and while it may seem unusual to deal with the second application first, depending on the

## **B. Une demande d'accréditation rivale présentée par le Conseil canadien des Teamsters (CCT)**

[15] Au beau milieu de la présente procédure et quelques jours avant l'audience du 9 juin devant le Conseil, le CCT a présenté des demandes d'accréditation aux termes des articles 24 et 32, ainsi qu'une demande de déclaration d'employeur unique aux termes de l'article 35 visant toutes les entreprises de l'employeur, soit Tank Truck Transport Inc., Toll Leasing Ltd., Toll Logistics et C.C.C. Carriers Ltd., en vue de représenter:

tous les employés de l'employeur (y compris les entrepreneurs dépendants), à l'exception des contremaîtres et de ceux de rang supérieur, du personnel de bureau et de vente, des agents de sécurité, des concierges et des étudiants.

(traduction)

[16] La présente demande, qui est soi-disant une nouvelle demande d'accréditation visant un groupe plus important d'employés, est considérée par les autres parties et par le Conseil comme étant du maraudage.

[17] Dans sa demande d'accréditation à titre de regroupement de syndicats, le CCT prétend représenter la majorité des employés de toutes les entreprises de l'employeur intimé. Toutefois, le rapport de l'agent enquêteur conclut que l'appui majoritaire du CCT se limite à Tank Truck, qu'aucun membre des Teamsters ne figure sur la liste des employés de Toll Leasing Ltd. fournie par l'employeur ni sur aucune des listes des autres employeurs nommés en fait. Les chauffeurs qui travaillent pour Toll Leasing Ltd. ne sont pas syndiqués. En effet, la demande initiale des SLT avait pour but de syndiquer ces entrepreneurs dépendants au moyen d'une demande d'accréditation fondée sur l'article 35.

[18] Compte tenu de ces faits, le Conseil doit décider laquelle de ces deux demandes d'accréditation il doit trancher en premier. Comme les SLT n'ont exprimé aucune objection face à la demande d'accréditation du CCT et bien qu'il puisse sembler inhabituel de régler d'abord la deuxième demande, en raison des résultats

outcome of the Board's analysis and conclusions in the raid application, the issue of the TLU's status may in truth become moot. The CCT's application, therefore, will be dealt with first. Furthermore, as further hearings on the merits of the section 35 applications have been scheduled, this decision will omit any reference or conclusion with respect to the CCT's section 35 application.

[19] The CCT is seeking certification to replace the group of locals that represent Tank Truck employees who have signed resolutions to be part of the CCT, including non-unionized employees of the employer's other businesses. The resolutions appear to be valid on their face and no objection has been raised in this regard. Nonetheless, the CCT's application for certification as a council of trade unions raises the following issues.

1. What is the extent of the Board's discretion with respect to an application for certification by a council?
2. Can the Board grant certification even if the council's application is deficient?
3. Can a council apply for certification and include in the proposed bargaining unit non-unionized employees of different employers?
4. Should the Board hold a representation vote in this matter?

**What is the extent of the Board's discretion with respect to an application for certification by a council?**

[20] Section 28 of the *Code* sets forth the conditions that must be satisfied by a trade union in order to be certified by the Board:

28. Where the Board

- (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,

de l'analyse du Conseil et des conclusions qu'il tirera au sujet de la demande concernant le maraudage, la question du statut des SLT peut en réalité devenir sans objet. Par conséquent, le Conseil règlera d'abord la demande du CCT. En outre, étant donné que d'autres audiences sur le bien-fondé des demandes d'accréditation fondées sur l'article 35 ont été prévues, la présente décision ne fera pas référence à la demande du CCT fondée sur l'article 35 et ne tirera aucune conclusion à ce sujet.

[19] Le CCT demande l'accréditation en vue de remplacer le groupe de sections locales représentant les employés de Tank Truck qui ont signé des résolutions en vue de faire partie du CCT, y compris les employés non syndiqués des autres entreprises de l'employeur. Les résolutions semblent valables à première vue et aucune objection n'a été soulevée à cet égard. Néanmoins, la demande d'accréditation du CCT à titre de regroupement de syndicats soulève les questions suivantes.

1. Quelle est l'étendue du pouvoir discrétionnaire du Conseil concernant une demande d'accréditation présentée par un regroupement de syndicats?
2. Le Conseil peut-il accorder l'accréditation même si la demande du regroupement comporte un vice de forme?
3. Un regroupement peut-il présenter une demande d'accréditation et inclure dans l'unité de négociation proposée des employés non syndiqués travaillant pour des employeurs différents?
4. Le Conseil devrait-il tenir un scrutin de représentation en l'espèce?

**Quelle est l'étendue du pouvoir discrétionnaire du Conseil concernant une demande d'accréditation présentée par un conseil de syndicats?**

[20] L'article 28 du *Code* énonce les conditions qu'un syndicat doit remplir en vue d'être accrédité par le Conseil. Il est libellé ainsi:

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;



(b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[21] These are the same conditions that an applicant council of trade unions must meet with the proviso that the Board may choose to certify the council or not. Section 32 states:

32.(1) Where two or more trade unions have formed a council of trade unions, the council so formed may apply to the Board for certification as the bargaining agent for a unit in the same manner as a trade union.

(2) The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit where the Board is satisfied that the requirements for certification prescribed by or pursuant to this Part have been met.

(3) Membership in any trade union that forms part of a council of trade unions is deemed to be membership in the council of trade unions.

(4) Where a council of trade unions is certified by the Board as the bargaining agent for a bargaining unit,

(a) the council of trade unions and each trade union forming the council of trade unions is bound by any collective agreement entered into by the council of trade unions and the employer concerned; and

(b) this Part applies, except as otherwise provided, as if the council of trade unions were a trade union.

(emphasis added)

[21] Il s'agit des mêmes conditions qu'un regroupement de syndicats requérant doit remplir sous réserve du fait que le Conseil est libre de l'accréditer ou non. L'article 32 du *Code* prévoit ce qui suit:

32.(1) Le regroupement formé par plusieurs syndicats peut, tout comme un syndicat, solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité.

(2) Le Conseil peut accréditer le regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation lorsqu'il est convaincu que les conditions d'accréditation fixées sous le régime de la présente partie ont été remplies.

(3) L'adhésion à un syndicat membre d'un regroupement de syndicats vaut adhésion au regroupement.

(4) L'accréditation d'un regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, pour lui et ses syndicats membres, les effets suivants :

a) tous les syndicats membres sont comme lui liés par toute convention collective qu'il conclut avec l'employeur;

b) sauf disposition contraire, la présente partie s'applique comme si le regroupement était un syndicat.

(c'est nous qui soulignons)

[22] In *Canadian Broadcasting Corporation* (1992), 87 di 163; and 92 CLLC 16,036 (CLRB no. 926), the Board was called upon to exercise its discretion with respect to a new council of trade unions, which had been formed as a result of the restructuring of the CBC's bargaining units from 28 to 4 units. While the Board did not grant the application, it did however, describe its discretionary power in the following terms:

Many of the applicants' and respondents' submissions are purely formalistic. On the one hand, the Council says, restrict your inquiry to the fact that we have

[22] Dans *Société Radio-Canada* (1992), 87 di 163; et 92 CLLC 16,036 (CCRT n° 926), le Conseil a été appelé à exercer son pouvoir discrétionnaire relativement à un nouveau regroupement de syndicats, lequel avait été constitué à la suite de la restructuration des unités de négociation de Radio-Canada, qui sont passées de 28 à 4. Bien que le Conseil n'ait pas fait droit à la demande d'accréditation, il a toutefois décrit son pouvoir discrétionnaire dans les termes suivants:

Une grande partie des arguments et des observations du requérant et des intimés sont de pure forme. D'une part, le CCBU nous dit de nous borner au fait qu'il a rempli

satisfied the routine administrative requirements. We have filed an application, we have a constitution, member unions are grown-ups and have passed valid resolutions to join the Council. That, they argue, is the test. This is to the member unions' satisfaction and should be to the Board's as well, since it appears to meet the requirements of section 28. On the other hand, the opponents take a very close look at the constitutions and resolutions of the applicant's member unions and point to fatal flaws. Granted, other arguments were raised, but much ado was made about the rules and procedures one is expected to go through in such proceedings. We do not consider proper to address the issue of the Board's discretion under section 32 on the basis of formalistic requirements. Substance is our concern and it seems to us that it is with practical labour relations in mind that Parliament has granted the Board under section 32, the discretion that was denied under section 28.

...

More specifically, the constitutional rules governing the working of the Council as presently defined fail to address some of the basic issues the restructuring of the bargaining units at the CBC as decided by this Board was meant to resolve. ...

(pages 178 and 180; and 14,256-14,257; emphasis added)

[23] The Council of Broadcast Unions modified its statutes and filed a new application under sections 24 and 32 that was turned down once more by the Board in *Canadian Broadcasting Corporation* (1992), 89 di 1 (CLRB no. 954), and in reconsideration, *Canadian Broadcasting Corporation et al.* (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959). Not only did the Board clearly indicate that its discretion was not limited to the criteria of section 28, the reconsideration panel went so far as to say that the only limit on the Board's power was that its discretion be exercised judicially:

The discretion granted to the Board in section 32(2) of the *Code* empowers it to take in consideration certain factors with respect to the certification of a council of trade unions which it could not take into consideration with respect to the certification of a union pursuant to section 28 of the *Code*. ... The only limits on this discretion are that it be exercised judicially and that the elements examined by the Board have proper labour relations connotations within the purview of the *Code*.

(page 91; emphasis added)

les conditions administratives courantes. Il nous dit qu'il a déposé une demande et a des statuts, et que les syndicats membres ont l'âge de raison et ont adopté des résolutions valides pour se joindre au CCBU. Selon lui, cela suffit. Si les syndicats membres sont satisfaits, le Conseil devrait l'être aussi, étant donné que le CCBU semble avoir rempli les conditions prévues à l'article 28. D'autre part, ceux qui s'opposent à la demande font une analyse beaucoup plus serrée des statuts et des résolutions des syndicats membres du requérant; ils y soulignent des lacunes de fond. Bien sûr, d'autres arguments ont été soulevés, mais on a fait grand cas des règles et des procédures à respecter dans un contexte comme celui-ci. Selon nous, il est inacceptable pour le Conseil de se fonder sur des conditions de pure forme pour exercer le pouvoir discrétionnaire qui est le sien en vertu de l'article 32. La question au fond nous intéresse, et il nous semble que le législateur avait en tête la pratique des relations du travail lorsqu'il a accordé au Conseil, à l'article 32, le pouvoir discrétionnaire qu'il lui a refusé à l'article 28.

...

Plus précisément, les dispositions des statuts qui régissent le fonctionnement du CCBU dans sa forme actuelle passent sous silence certaines des questions fondamentales que la restructuration des unités de négociation de Radio-Canada que le Conseil a ordonnée était censée résoudre...

(pages 178 et 180; et 14,256-14,257; c'est nous qui soulignons)

[23] Le Council of Broadcast Unions a modifié ses statuts et a présenté une nouvelle demande d'accréditation fondée sur les articles 24 et 32, laquelle a de nouveau été rejetée par le Conseil dans *Société Radio-Canada* (1992), 89 di 1 (CCRT n° 954), et dans *Société Radio-Canada et autres* (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959), après un réexamen. Non seulement le Conseil a indiqué clairement que son pouvoir discrétionnaire n'était pas limité aux critères énoncés à l'article 28, mais le banc de révision est allé jusqu'à dire que la seule limite imposée au pouvoir du Conseil est qu'il doit être exercé dans un contexte judiciaire:

Le pouvoir discrétionnaire que le paragraphe 32(2) du *Code* reconnaît au Conseil l'autorise à tenir compte, aux fins de l'accréditation d'un regroupement de syndicats, de facteurs dont il ne pourrait tenir compte pour accréditer un syndicat en vertu de l'article 28... En fait, celui-ci n'est limité que par l'obligation, pour le Conseil, de l'exercer dans un contexte judiciaire et à condition que les éléments dont il tient compte aient des connotations valables en matière de relations du travail, au sens où l'entend le *Code*.

(page 91; c'est nous qui soulignons)

[24] This matter was referred to the Federal Court of Appeal (*Canadian Council of Broadcast Unions et al. v. Canada Labour Relations Board et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-931-92, February 24, 1993), which dismissed the application for judicial review and confirmed the Board's discretion under section 32 in the following terms:

...[The Board] is entitled to look at the impact that the certification of the council of trade unions would have on the labour relations and the industrial peace in the workplace and on the well-being of the employees and their community of interest. In other words, it may, as it has done in this case, assess the extent to which the certification will foster the broad industrial relations objectives underlying the rationalization and realignment of the bargaining structure. It can rely on such functional factors as the viability of the council, the ability of the council to act as a bargaining agent and the maintenance of the integrity and operation of the bargaining unit found appropriate by the Board pursuant to the realignment of the bargaining structure.

(page 3)

[25] It follows, therefore, that an application by a council will be subjected to greater scrutiny than an individual trade union and it is with this in mind that the Board will examine the instant application.

**Can the Board grant certification even if the council's application is deficient?**

[26] During the hearing, the employer raised the issue that the application filed by the CCT presented so many deficiencies that it should not be allowed. The Board notes that the application includes Local 141, which is not part of the Board's original certificate. However, this local has no employees. As well, the cities where the employees sought to be covered differ from those of the original certificate, and the CCT is seeking to represent non-represented employees of another of the employer's businesses.

[27] With respect to the technical irregularities, section 114 of the *Code* provides that no defect in form can, of itself, render an application invalid. In *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and

[24] Cette affaire a été renvoyée à la Cour d'appel fédérale (*Canadian Council of Broadcast Unions et autres c. Conseil canadien des relations du travail et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-931-92, 24 février 1993), qui a rejeté la demande de révision judiciaire et a confirmé dans les termes suivants le pouvoir discrétionnaire conféré au Conseil en vertu de l'article 32:

... [Le Conseil] a toutefois le droit d'examiner les répercussions que l'accréditation du regroupement des syndicats aurait sur les relations de travail et la paix industrielle dans le milieu de travail et sur le bien-être des employés et leur communauté d'intérêts. En d'autres termes, il peut, comme il l'a fait en l'espèce, évaluer la mesure dans laquelle l'accréditation favorisera les objectifs généraux de relations industrielles qui sont à la base de la rationalisation et de la réorganisation de la structure de négociation. Il peut se fonder sur des facteurs fonctionnels comme la viabilité du regroupement, l'aptitude du regroupement à agir comme agent négociateur et le maintien de l'intégrité et du fonctionnement de l'unité de négociation jugée appropriée par le Conseil conformément à la réorganisation de la structure de négociation.

(page 3)

[25] Il s'ensuit, par conséquent, qu'une demande d'accréditation présentée par un regroupement fera l'objet d'un examen plus approfondi qu'une demande présentée par un seul syndicat, et c'est en tenant compte de ce principe que le Conseil examinera la présente demande d'accréditation.

**Le Conseil peut-il accorder l'accréditation même si la demande du regroupement comporte un vice de forme?**

[26] À l'audience, l'employeur a fait valoir que la demande présentée par le CCT comportait tellement de vices de forme qu'elle ne devrait pas être accueillie. Le Conseil prend note que la demande englobe la section locale 141, qui ne figure pas sur le certificat original qu'il a délivré. Toutefois, cette section locale n'a pas d'employés. De même, les villes où les employés visés travaillent ne sont pas les mêmes que celles indiquées sur le certificat original, et le CCT demande de représenter les employés non syndiqués d'une autre entreprise de l'employeur.

[27] En ce qui a trait aux irrégularités d'ordre technique, l'article 114 du *Code* prévoit qu'une procédure n'est pas susceptible d'invalidation pour vice de forme. Dans *Northern-Loram Joint Venture* (1985),



9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498); and *Donald J. Jollimore* (1982), 48 di 63 (CLRB no. 368), the Board stated that it will not deprive any party of their rights under the *Code* when matters of a technical or procedural nature can be corrected. Nor will the Board be bound by the proposed bargaining unit. It will certify a bargaining unit according to specified criteria: *Canada Labour Relations Board v. Transair Limited et al.*, [1977] 1 S.C.R. 722; *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); and *Soo-Security Motorways Ltd.* (1974), 4 di 51; and 74 CLLC 16,109 (CLRB no. 14).

[28] The Board has also made it clear that the impact of the determination of the appropriate bargaining unit is too great to allow the union to have the final say: *Canadian Imperial Bank of Commerce (Victoria Square Branch)* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; and 77 CLLC 16,089 (CLRB no. 90).

[29] In *Canadian Pacific Express and Transport* (1988), 73 di 183 (CLRB no. 682), the Board also emphasized "that it will not be overly technical in its scrutiny of constitutions, by-laws, and other such documents filed by trade unions" (page 184). The Board further stated:

...The Board has also found that employers do not have the necessary interest to bring challenges to the Board such as the lack of viability of trade unions. This approach by the Board has resulted in the acquisition of trade union status under the *Code* becoming a routine administrative matter. All the Board asks is that:

- (a) the organization be an organization of employees;
- (b) the organization be formalized and be regulated by some form of constitution; and
- (c) one of the purposes of the organization must include the regulation of relations between employers and employees.

For an overview of the development of the Board's policy in this regard see *Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLRB no. 91); *Reimer Express Lines Ltd. et al.* (1979), 38 di 213; and [1981] 1 Can LRBR 336 (CLRB no. 226); *Capital Coach Lines Ltd. (Travelways)* (1980), 40 di 5; [1980] 2 Can LRBR 407; and 80 CLLC 16,011 (CLRB no. 233); *Air West Airlines Ltd. (Air West Operations Ltd.)* (1980), 39 di 56; and [1980] 2 Can LRBR 197 (CLRB no. 231); and *Bank*

59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498); et *Donald J. Jollimore* (1982), 48 di 63 (CCRT n° 368), le Conseil a affirmé qu'il ne priverait aucune partie de ses droits aux termes du *Code* quand les questions d'ordre technique ou procédural peuvent être corrigées. Le Conseil ne se considère pas lié non plus par l'unité de négociation proposée. Il accréditera une unité de négociation selon des critères particuliers: *Conseil canadien des relations du travail c. Transair Limited et autres*, [1977] 1 R.C.S. 722; *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); et *Soo-Security Motorways Ltd.* (1974), 4 di 54; et 74 CLLC 16,109 (CCRT n° 14).

[28] Le Conseil a également clairement indiqué que la détermination de l'unité habile à négocier collectivement est trop importante pour laisser le dernier mot au syndicat: *Banque canadienne impériale de commerce (Succursale Victoria Square)* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; et 77 CLLC 16,089 (CCRT n° 90).

[29] Dans *Canadien Pacifique Express et Transport* (1988), 73 di 183 (CCRT n° 682), le Conseil a également souligné qu'il a pour politique «de ne pas être excessivement technique lorsqu'il examine les statuts, règlements et autres documents du genre produits par les syndicats» (page 184). Plus loin, il a précisé ce qui suit:

... [Le Conseil] a en outre constaté que les employeurs ne s'intéressent pas particulièrement à venir soulever des objections devant lui, notamment pour contester la viabilité d'un syndicat. Par conséquent, l'obtention du statut de syndicat au sens du *Code* est devenue une simple formalité administrative. Tout ce que le Conseil veut, c'est que l'organisation:

- a) soit une association d'employés;
- b) soit dûment constituée et réglementée par des statuts quelconques; et
- c) ait notamment pour raison d'être la réglementation des relations entre des employeurs et des employés.

Pour un survol de l'évolution de la politique du Conseil à cet égard, voir *Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT n° 91); *Reimer Express Lines Ltd. et autres* (1979), 38 di 213; et [1981] 1 Can LRBR 336 (CCRT n° 226); *Capital Coach Lines Ltd. (Travelways)* (1980), 40 di 5; [1980] 2 Can LRBR 407; et 80 CLLC 16,011 (CCRT n° 233); *Air West Airlines Ltd. (Air West Operations Ltd.)* (1980), 39 di 56; et [1980] 2 Can LRBR 197 (CCRT n° 231); et *Banque de*

of Nova Scotia (Cedarbrae Plaza) (1985), 62 di 190 (CLRB no. 533).

(pages 184-185)

[30] In light of these precedents and the *Code*, the Board considers that the application may be easily corrected by eliminating any reference to Local 141 and specifying the appropriate cities in the certificate, if necessary. As the CCT has previously been certified as a council of trade unions by this Board and has submitted proper documentation, including resolutions from its locals, there is no reason to dismiss the application on this basis.

**Can a council apply for certification and include in the proposed bargaining unit non-unionized employees of different employers?**

[31] Section 32 states unequivocally that a council can only be formed of existing trade unions. In *Canadian Pacific Express and Transport*, *supra*, the Board, which was called upon for the first time to determine the conditions for certification under section 32, held that:

...The Board must surely then satisfy itself that all of the trade unions that are part of a council of trade unions which is making application under section 130(1) are, in their own right, trade unions within the meaning of the *Code*. It makes sense that organizations which could not obtain trade union status on their own should not be permitted to obtain bargaining rights indirectly by becoming a part of a council of trade unions. The Board must also satisfy itself that each and every trade union that is a member of a council of trade unions has authorized the council to act on its behalf as a bargaining agent under Part V [now Part I] of the *Code*.

(page 186)

[32] It follows that a group of employees without trade union status cannot obtain bargaining rights indirectly by being part of a council of trade unions. Each trade union must stand in its own right before the council can be certified. And until it receives that certification, it does not represent those employees. The Board stated this policy in *MacCosham Van Lines Ltd.* (1984), 56 di

Nouvelle-Écosse (Place Cedarbrae) (1985), 62 di 190 (CCRT n° 533).

(pages 184-185)

[30] À la lumière de ces précédents et du *Code*, le Conseil estime que la demande peut être facilement corrigée en éliminant toute mention de la section locale 141 et en précisant les villes visées dans le certificat, au besoin. Comme le CCT a déjà été accrédité à titre de regroupement de syndicats par le présent Conseil et qu'il a déposé la documentation indiquée, y compris les résolutions de ses sections locales, il n'y a aucune raison de rejeter la demande pour ce motif.

**Un regroupement de syndicats peut-il présenter une demande d'accréditation et inclure dans l'unité de négociation proposée des employés non syndiqués travaillant pour des employeurs différents?**

[31] L'article 32 prévoit sans équivoque qu'un regroupement peut être constitué uniquement de syndicats existants. Dans *Canadien Pacifique Express et Transport*, précitée, le Conseil, qui avait été appelé pour la première fois à déterminer les conditions de l'accréditation aux termes de l'article 32, a conclu ce qui suit:

... Dans ces conditions, le Conseil doit assurément vérifier si les syndicats membres d'un conseil de syndicats [aujourd'hui appelé un regroupement de syndicats] qui présente une requête en vertu du paragraphe 130(1) sont bien eux-mêmes des syndicats au sens du *Code*. Il est logique que des organisations qui n'auraient pas pu obtenir par elles-mêmes le statut de syndicat ne doivent pas être autorisées à obtenir indirectement le droit de négocier en se joignant à un conseil de syndicats. Le Conseil doit aussi s'assurer que chacun des syndicats membres d'un conseil de syndicats a autorisé ledit conseil à agir en son nom à titre d'agent négociateur en vertu de la Partie V [maintenant Partie I] du *Code*.

(page 186)

[32] Il s'ensuit qu'un groupe d'employés sans statut de syndicat ne peut obtenir des droits de négociation indirectement en se joignant à un regroupement de syndicats. Chaque syndicat doit être un syndicat de plein droit avant que le regroupement puisse être accrédité. Et jusqu'à ce qu'il soit accrédité, le syndicat ne représente pas les employés intéressés. Le Conseil a

192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRBR no. 474), as follows:

Through section 130, the legislators have provided a means by which trade unions can band together, on a voluntary basis, to become a single bargaining agent. For those purposes, section 130 and particularly paragraph 4(b) grants trade union status to a council of trade unions in an indirect way and then only after it has been certified. **It is only after certification as a bargaining agent under section 130 that Part V of the Code is to be read as if a council of trade unions were a trade union.** Rights normally bestowed upon trade unions are then extended to a council of trade unions. So are the obligations such as the duty of fair representation.

However, that does not mean that the certified council of trade unions is then automatically a trade union for the purposes of obtaining bargaining rights vis-à-vis employees of other employers. **That "deemed to be" trade union status is restricted to the bounds of the certification order and affects only the employer and the bargaining unit named in the order.**

(pages 197-198; 221; and 14,420; emphasis added)

[33] In the instant application, not only is the CCT seeking certification for a group of employees who do not hold trade union status, but these employees work for a different employer. Moreover, this is the same group of employees which is being contested by the employer in the TLU application.

[34] It is noteworthy that the CCT itself is not completely convinced that it holds bargaining rights for the non-represented employees as it is seeking a single employer declaration concurrently with this application for certification. It will come as no surprise that one of the cornerstones for a section 35 application is the existence of two or more different employers.

[35] By seeking to include the non-represented employees in the bargaining unit, the CCT is also seeking much more than simply replacing the TLU. If the Board were to allow the application as requested, it would be imposing on the employer a *fait accompli* and by so doing render moot the section 35 application. Nor has the CCT put forward any evidence in this case that would allow the Board to conclude that there has been

énoncé cette politique dans *MacCosham Van Lines Ltd.* (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; et 84 CLLC 16,051 (CCRT n° 474), dans les termes suivants:

Par le biais de l'article 130, les législateurs ont fourni aux syndicats un moyen de se regrouper, volontairement, pour former un agent négociateur unique. À ces fins, l'article 130 et surtout son alinéa 4b) accordent de manière indirecte le statut de syndicat à un conseil de syndicats, mais il ne le fait qu'après l'accréditation de ce dernier comme agent négociateur. **C'est seulement après une telle accréditation faite en vertu de l'article 130 que la Partie V du Code peut être lue comme si le conseil de syndicats était un syndicat.** Ce conseil de syndicats se voit alors conférer les droits qui sont normalement accordés aux syndicats, et il en est de même des obligations telles que celle du devoir de représentation juste.

Toutefois, cela ne signifie pas que le conseil de syndicats ainsi accrédité devient d'office un syndicat pour ce qui est de l'obtention des droits de négocier au nom d'employés d'autres employeurs. **Ce statut de prétendu syndicat est limité par la portée de l'ordonnance d'accréditation et n'a d'effet que relativement à l'employeur et à l'unité de négociation qui sont désignés dans cette ordonnance.**

(pages 197-198; 221; et 14,420; c'est nous qui soulignons)

[33] Dans la présente demande, non seulement le CCT demande l'accréditation d'un groupe d'employés qui n'a pas de statut de syndicat, mais les employés en question travaillent pour un autre employeur. En fait, il s'agit du même groupe d'employés visé dans la demande des SLT, lequel groupe l'employeur conteste.

[34] Il y a lieu de faire remarquer que le CCT lui-même n'est pas entièrement convaincu qu'il détient les droits de négociation à l'égard des employés non syndiqués vu qu'il a également présenté une demande de déclaration d'employeur unique. Il n'y a rien d'étonnant qu'une des pierres angulaires d'une demande fondée sur l'article 35 est l'existence d'au moins deux différents employeurs.

[35] En voulant inclure les employés non syndiqués dans l'unité de négociation, le CCT demande beaucoup plus que le simple remplacement des SLT. Si le Conseil faisait droit à la demande dans sa formulation actuelle, il imposerait à l'employeur un *fait accompli* et annulerait ainsi la raison d'être de la demande fondée sur l'article 35. De plus, le CCT n'a présenté aucun élément de preuve en l'espèce qui permettrait au



a change of circumstances, which would justify relaxing the requirements of section 32.

[36] The CCT purports to represent the majority of employees of all the employer's businesses put together. The truth of the matter is that no employees other than Tank Truck Transport Inc. employees have signed membership cards. To obtain a council of trade unions status for all the employer's related businesses, not only must the CCT be able to demonstrate that it holds bargaining rights or potential bargaining rights for each and every one of the trade union groups, including a majority of employees in the employer's other businesses, but also that it is a viable entity as set forth by the Federal Court of Appeal in the *CBC* case referred to earlier in these reasons.

[37] The CCT has failed to show that the unit it seeks to represent is an appropriate unit for collective bargaining, that the employees of the non-represented group share a community of interest and similar working conditions with other employees in the proposed group or that being unionized represents the wishes of a majority of employees. The CCT cannot simply use the "short cut" to council status by leapfrogging the requirements of section 28.

[38] The Board, therefore, is not prepared to grant a certification to the CCT that would include non-unionized employees of another employer for which the conditions of section 28 have not been satisfied. At best, it would be prepared to grant a certificate for an all-employee bargaining unit of Tank Truck Transport Inc. employees.

**Should the Board hold a representation vote in this matter?**

[39] As expressed in *Canadian Pacific Express and Transport, supra*, the policy of the Board in the case of a raid is to hold a representation vote among the employees even if the raiding union, in this case the CCT, has more than 50% of membership support. However, there is an exception to this practice, when the raided bargaining agent does not oppose the raid application (see *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRBR

Conseil de conclure qu'il y a eu un changement de circonstances qui justifierait un assouplissement des dispositions de l'article 32.

[36] Le CCT prétend représenter la majorité des employés de toutes les entreprises de l'employeur réunies. À vrai dire aucun employé autres que ceux de Tank Truck Transport Inc. n'a signé de carte d'adhésion. Pour obtenir le statut de regroupement de syndicats pour toutes les entreprises connexes de l'employeur, non seulement le CCT doit démontrer qu'il détient effectivement ou potentiellement les droits de négociation de chaque groupe de syndicats, y compris la majorité des employés travaillant dans les autres entreprises de l'employeur, mais également qu'il constitue une entité viable comme l'a énoncé la Cour d'appel fédérale dans *Radio-Canada*, précité.

[37] Le CCT n'a pas réussi à démontrer que l'unité qu'il veut représenter est habile à négocier collectivement, que les employés du groupe non syndiqué partagent une communauté d'intérêts et des conditions de travail analogues à celles d'autres employés faisant partie du groupe proposé ou que la syndicalisation découle de la volonté de la majorité des employés. Le CCT ne peut simplement recourir au «raccourci» qu'offre le statut de regroupement de syndicats en faisant abstraction des conditions prévues à l'article 28.

[38] Par conséquent, le Conseil n'est pas prêt à accorder au CCT une accréditation qui inclurait des employés non syndiqués d'un autre employeur pour lequel les conditions prévues à l'article 28 n'ont pas été remplies. Au mieux, il serait prêt à accorder un certificat à l'égard d'une unité de négociation regroupant tous les employés de Tank Truck Transport Inc.

**Le Conseil devrait-il tenir un scrutin de représentation en l'espèce?**

[39] Comme l'a indiqué le Conseil dans *Canadien Pacifique Express et Transport*, précitée, dans un cas de maraudage, il ordonne un scrutin de représentation auprès des employés même si le syndicat maraudeur, le CCT en l'espèce, détient plus de 50 % des adhésions. Toutefois, il y a une exception à cette politique quand l'agent négociateur visé par le maraudage ne s'oppose pas à la demande (voir *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT

no. 797)). In such cases, the Board is prepared to accept union membership cards as a final expression of the employees wishes. In the instant case, the different locals have not voiced any objections to the application of the CCT and the confidential report of the investigating officer reveals a clear majority of support by members of all locals except Local 141, which in any case no longer has any employees. Counsel for the TLU has also admitted that it does not oppose certification by the CCT as this reflects the true wishes of the majority of its members.

[40] Accordingly, in the exercise of its discretion under section 32, the Board hereby grants the application and orders that the Canadian Council of Teamsters be certified to represent the following bargaining unit:

all employees of Tank Truck Transport Inc., **excluding** forepersons and persons above the rank of forepersons, office and sales staff, security guards, office janitors and students.

[41] In view of the certification of the CCT as per the above order, the Board finds that detailed reasons with respect to the standing of the TLU before this Board and the Board's jurisdiction in pursuance of its sections 18 and 35 applications as well as its sections 50(a), 94(1)(a), 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)(e) and 96 complaints are no longer warranted as the issue has been rendered moot.

[42] Furthermore, the CCT not having requested that it be substituted in lieu of the TLU with respect to the above-named applications and complaints, and the CCT having in fact filed its own applications under Board file number 20386-C, the Board orders that all matters relating to the TLU with regard to the respondent employers under Board file numbers 18603-C and 18624-C be hereby dismissed.

#### CASES CITED

*AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)

*Canada Labour Relations Board v. Transair Limited et al.*, [1977] 1 S.C.R. 722

*Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

n° 797)). Dans ce genre de situation, le Conseil est disposé à accepter les cartes d'adhésion à titre d'expression finale de la volonté des employés. En l'espèce, les différentes sections locales n'ont exprimé aucune objection à la demande du CCT et le rapport confidentiel de l'agent enquêteur révèle qu'une majorité nette des membres des sections locales appuie la demande sauf ceux de la section locale 141, laquelle de toute façon n'a plus d'employés. L'avocat des SLT admet également qu'il ne s'oppose pas à l'accréditation du CCT étant donné que cela constitue la volonté véritable de la majorité des membres.

[40] Par conséquent, exerçant son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 32, le Conseil, par les présentes, fait droit à la demande d'accréditation et ordonne que le Conseil canadien des Teamsters soit accrédité pour représenter l'unité de négociation suivante:

Tous les employés de Tank Truck Transport Inc., à l'**exclusion** des contremaîtres et de ceux de rang supérieur aux contremaîtres, du personnel de bureau et de vente, des agents de sécurité, des concierges de bureau et des étudiants.

[41] Vu l'accréditation du CCT aux termes de l'ordonnance ci-dessus, le Conseil conclut que les motifs détaillés concernant le statut des SLT devant le présent Conseil et la compétence du Conseil à l'égard des demandes d'accréditation fondées sur les articles 18 et 35 ainsi que des plaintes déposées en vertu des alinéas 50a), 94(1)a), 94(3)a), 94(3)b), 94(3)e) et de l'article 96 sont sans objet.

[42] En outre, comme le CCT n'a pas demandé de remplacer les SLT relativement aux demandes d'accréditation et aux plaintes ci-dessus et qu'il a effectivement présenté ses propres demandes (dossier n° 20386-C), le Conseil ordonne que toutes les questions relatives aux SLT en ce qui a trait aux employeurs intimés dans les dossiers n°s 18603-C et 18624-C soient par les présentes rejetées.

#### AFFAIRES CITÉES

*AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)

*Banque canadienne impériale de commerce (Succursale Victoria Square)* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; et 77 CLLC 16,089 (CCRT n° 90)

*Canadian Broadcasting Corporation* (1992), 87 di 163; and 92 CLLC 16,036 (CLRBR no. 926)

*Canadian Broadcasting Corporation* (1992), 89 di 1 (CLRBR no. 954)

*Canadian Broadcasting Corporation et al.* (1992), 89 di 86 (CLRBR no. 959)

*Canadian Council of Broadcast Unions et al. v. Canada Labour Relations Board et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-931-92, February 24, 1993 (F.C.A.)

*Canadian Imperial Bank of Commerce (Victoria Square Branch)* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; and 77 CLLC 16,089 (CLRBR no. 90)

*Canadian Pacific Express and Transport* (1988), 73 di 183 (CLRBR no. 682)

*Jollimore (Donald J.)* (1982), 48 di 63 (CLRBR no. 368)

*MacCosham Van Lines Ltd.* (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRBR no. 474)

*Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRBR no. 498)

*Soo-Security Motorways Ltd.* (1974), 4 di 51; and 74 CLLC 16,109 (CLRBR no. 14)

*Tank Truck Transport Inc. and Toll Leasing Ltd.*, [1999] CIRB no. 17

#### STATUTES CITED

*Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. L-1, s. 113(5)

*Canada Labour Code*, S.C. 1972, c. L-1, s. 130

*Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2, ss. 18; 24; 28; 32; 35; 44; 50(a); 94(1)(a), 94(3)(a), 94(3)(b), 94(3)(e); 96

*Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, R.S.C. 1952, c. 152, s. 7(5)

*Canadian Council of Broadcast Unions et autres c. Conseil canadien des relations du travail et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-931-92, 24 février 1993 (C.A.F.)

*Canadien Pacifique Express et Transport* (1988), 73 di 183 (CCRT n° 682)

*Conseil canadien des relations du travail c. Transair Limited et autres*, [1977] 1 R.C.S. 722

*Jollimore (Donald J.)* (1982), 48 di 63 (CCRT n° 368)

*MacCosham Van Lines Ltd.* (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; et 84 CLLC 16,051 (CCRT n° 474)

*Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498)

*Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

*Société Radio-Canada* (1992), 87 di 163; et 92 CLLC 16,036 (CCRT n° 926)

*Société Radio-Canada* (1992), 89 di 1 (CCRT n° 954)

*Société Radio-Canada et autres* (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959)

*Soo-Security Motorways Ltd.* (1974), 4 di 54; et 74 CLLC 16,109 (CCRT n° 14)

*Tank Truck Transport Inc. and Toll Leasing Ltd.*, [1999] CCRI n° 17

#### LOIS CITÉES

*Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, art. 113(5)

*Code canadien du travail*, L.R. 1972, c. L-1, art. 130

*Code canadien du travail*, R.S.C. 1985, c. L-2, art. 18; 24; 28; 32; 35; 44; 50a); 94(1)a), 94(3)a), 94(3)b), 94(3)e); 96

*Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, S.R.C. 1952, c. 152, art. 7(5)





**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Samuel L. McGuire,  
*employee,*  
*and*  
**Forest Products Terminal Corporation Ltd.,**  
*employer.*

*CITED AS:* Forest Products Terminal Corporation Ltd.

Board File: 18462-C

Decision no. 28  
 August 13, 1999

Referral of a safety officer's decision under section 129(5) of the *Canada Labour Code, Part II.*

Referral of safety officer's decision - Safety of employees - Danger - Reasonable cause (to believe danger exists) - The applicant and other employees were loading a vessel at night at high tide - They alleged that the visors on their safety hats obscured their upward vision of descending hooks so as to constitute a danger - They agreed with the employer to enter the area after the hooks had completed their descent, which slowed down the work - The safety officer investigated and determined that the safety hats did not create a hazard - Pursuant to section 129(5), the employees required that the safety officer's decision be referred to the Board - The Board held that the limited refusal to work was a reasonable and appropriate response to a series of dangerous factors - The change in work practices agreed to by the employer and the employees was a pragmatic, realistic and effective solution - The Board notes, however, that this limited refusal might not have been required had the employees received proper prior training or been equipped with more suitable equipment.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on June 4, 1999, at Saint John, New Brunswick.

## Motifs de décision

Samuel L. McGuire,  
*employé,*  
*et*  
**Forest Products Terminal Corporation Ltd.,**  
*employeur.*

*CITÉ:* Forest Products Terminal Corporations Ltd.

Dossier du Conseil: 18462-C

Décision n° 28  
 le 13 août 1999

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité aux termes du paragraphe 129(5) du *Code canadien du travail, Partie II.*

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité - Sécurité des employés - Danger - Motif raisonnable (de croire qu'il existe un danger) - Le requérant et d'autres employés chargeaient un navire en soirée, à la marée haute - Ils allèguent que la visière de leur casque protecteur obstruait leur vue vers le haut, au point de constituer un danger - Ils ont convenu avec l'employeur qu'ils accéderaient à l'aire de travail une fois la descente des crochets terminée, ce qui ralentissait le travail - L'agent de sécurité a fait enquête et a conclu que les casques protecteurs ne causaient pas de danger - Aux termes du paragraphe 129(5), les employés ont demandé que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée au Conseil - Le Conseil conclut que le refus partiel de travailler était une réaction raisonnable et indiquée dans une situation dangereuse - La nouvelle méthode de travail approuvée par l'employeur et les employés était une solution pragmatique, réaliste et efficace - Cependant, le Conseil remarque que le refus limité n'aurait peut-être pas été nécessaire si les employés avaient reçu une formation adéquate au préalable ou s'ils avaient disposé du matériel approprié.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président. Une audience a eu lieu le 4 juin 1999, à Saint John (Nouveau-Brunswick).

### Appearances

Mr. Luc Sarrazin, safety officer, Labour Program, Human Resources Development Canada;  
Mr. Robert D. Breen, Q.C., for Mr. Samuel L. McGuire.

[1] Section 129(5) of the *Canada Labour Code* provides:

129.(5) Where a safety officer decides that the use or operation of a machine or thing does not constitute a danger to an employee or that a condition does not exist in a place that constitutes a danger to an employee, an employee is not entitled under section 128 or this section to continue to refuse to use or operate the machine or thing or to work in that place, but the employee may, by notice in writing given within seven days of receiving notice of the decision of a safety officer, require the safety officer to refer his decision to the Board, and thereupon the safety officer shall refer the decision to the Board.

### I

[2] Pursuant to this provision, a decision of Mr. Luc Sarrazin, a safety officer in the Moncton Office of Human Resources Development Canada, respecting certain operations within the Port of Saint John was referred to the Board.

[3] Mr. Sarrazin had investigated a situation that arose on November 21, 1997 at 7:30 p.m. At that time, a group of employees engaged in loading a vessel in the Port of Saint John had refused to continue the work in which they were engaged. The employees alleged that a combination of factors lead to this refusal. The first factor was that pursuant to the safety hat requirements in effect within the Port of Saint John, the individual employees were required to wear a Canadian Standard Association (ACNOR) approved hard hat on the job in question. The employees alleged that the visors on the safety hats then in use obscured their upward vision in such a way as to constitute a danger to them.

[4] The employees also alleged that the danger was increased because of the fact that at the time in question, they were working at night under bright lights. They alleged that the glare of the overhead lighting made it very difficult for them to view objects descending from above. This glaring light was coming from two sources. One was on the mast of the vessel being loaded; the other was located on a light standard in the vicinity.

### Ont comparu

M. Luc Sarrazin, agent de sécurité, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada;  
M<sup>re</sup> Robert D. Breen, c.r., pour M. Samuel L. McGuire.

[1] Le paragraphe 129(5) du *Code canadien du travail* prévoit ce qui suit:

129.(5) Si l'agent de sécurité conclut à l'absence de danger, un employé ne peut se prévaloir de l'article 128 ou du présent article pour maintenir son refus d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question ou de travailler dans le lieu en cause; il peut toutefois, par écrit et dans un délai de sept jours à compter de la réception de la décision, exiger que l'agent renvoie celle-ci au Conseil, auquel cas l'agent de sécurité est tenu d'obtempérer.

### I

[2] En vertu de cette disposition, une décision de M. Luc Sarrazin, agent de sécurité au bureau de Moncton, Développement des ressources humaines Canada, concernant certaines activités dans le port de Saint John, a été renvoyée au Conseil.

[3] M. Sarrazin a fait enquête au sujet d'un incident qui s'est produit à 19h30 le 21 novembre 1997. À ce moment-là, un groupe d'employés a refusé de continuer de charger un navire dans le port de Saint John en raison d'une combinaison de facteurs. En premier lieu, aux termes des règlements en vigueur dans le port de Saint John concernant le port d'un casque protecteur, les employés devaient porter un casque approuvé par l'Association canadienne des normes (ACNOR) pendant qu'ils accomplissaient le travail en question. Ils ont allégué que la visière des casques qu'ils utilisaient alors obstruait leur vue vers le haut, au point de constituer un danger pour eux.

[4] Les employés ont également allégué que le danger était accru du fait qu'ils travaillaient le soir à la clarté de lumières vives. Selon eux, l'éblouissement causé par ces lumières les empêchait de voir venir les objets d'en haut. L'éblouissement provenait de deux sources, soit de la lumière située sur le mât du navire qu'ils étaient en train de charger et d'un lampadaire se trouvant à proximité.



[5] A further complicating factor identified by the employees was that at the time in question, there was a particularly high tide in the Saint John area, which put the vessel much higher than usual and contributed to the unevenness and glare of the lighting.

[6] The employee most affected in the situation, Mr. Samuel L. McGuire, a member of the International Longshoremen's Association, Local 124, testified in the within matter. Mr. McGuire had been particularly affected because he had been nearly struck by a hook attached to a cargo hook spreader. The spreader holds the hooks that, in the circumstances in question, the longshoremen were required to attach to a cargo of lumber then lifted by crane into the hold of the ship being loaded.

[7] Mr. McGuire indicated that to ensure the expeditious completion of the work, it was necessary for the employees to stand underneath the spreader as it descended, to secure the hooks to attach them to the lumber and then signal for the lumber to be lifted up for placement into the hold of the ship.

[8] He indicated that under the light conditions that prevailed at the time and with the peak of his hard hat to an extent obscuring his vision upwards, the spreader and hooks had descended to the point that they brushed his shoulder without him seeing them at all. Mr. McGuire indicated that it was at this point that he perceived the working situation as possibly unsafe and developed a concern.

[9] Mr. McGuire indicated that he then spoke to Mr. Pat Riley, an official of ILA Local 273, who was making rounds, and enquired concerning the proper course of action. Mr. Riley indicated that in his view the proper course of action was to stop working and lodge a protest with the employer about worksite safety. Mr. McGuire indicated that when Mr. Riley told this to him and his fellow work crew members, they stopped working for a while and opened discussions on the safety issue with the employer.

[10] As a result of this discussion, it was agreed that although it would slow the work considerably, the employees, including Mr. McGuire, would move out from under the area where the spreader and hooks were descending and only move back in to hook up the cargo

[5] Les employés ont également indiqué que, la nuit en question, la marée était particulièrement haute à Saint John, de telle sorte que le bateau était beaucoup plus haut que d'habitude, ce qui contribuait à l'inégalité de l'éclairage et à l'éblouissement.

[6] L'employé le plus touché dans cette affaire, M. Samuel L. McGuire, un membre de la section locale 124 de l'Association internationale des débardeurs, a témoigné en l'espèce. Il a été particulièrement touché parce qu'il a failli se faire frapper par un crochet attaché à un palonnier. Il s'agit d'un dispositif utilisé pour retenir les crochets que les débardeurs, dans les circonstances en question, devaient attacher à une charge de bois qui était ensuite levée par une grue et déposée dans la cale du bateau.

[7] M. McGuire a indiqué que, afin d'effectuer rapidement le travail, les employés devaient se placer sous le palonnier pendant sa descente en vue de saisir les crochets pour les attacher à la charge de bois, puis donner le signal de lever la charge pour qu'elle soit déposée dans la cale du bateau.

[8] M. McGuire a affirmé que, en raison des conditions d'éclairage à l'époque et du fait que sa vue vers le haut était obstruée par la visière de son casque protecteur, le palonnier et les crochets étaient descendus jusqu'à lui frôler l'épaule sans jamais qu'il les aperçoive. C'est alors qu'il a senti que les conditions de travail étaient peut-être dangereuses et qu'il a commencé à s'inquiéter.

[9] M. McGuire a dit en avoir alors parlé à M. Pat Riley, un représentant de la section locale 273 de l'AID qui faisait sa tournée, et lui avoir demandé ce qu'il devrait faire. M. Riley lui a indiqué qu'à son avis il devait cesser de travailler et se plaindre à l'employeur au sujet de la sécurité du lieu de travail. M. McGuire a indiqué que, après cet entretien avec M. Riley, lui et les autres membres de l'équipe ont cessé de travailler pendant quelque temps et ont entamé des discussions avec l'employeur au sujet de la sécurité.

[10] À la suite de la discussion, il a été convenu que, même si le travail était considérablement ralenti, les employés, y compris M. McGuire, dégageraient l'aire de travail pendant la descente du palonnier et des crochets et ne s'en approcheraient que pour attacher les

when it arrived on the dock. The work was continued in this fashion for the remainder of the evening.

[11] Mr. Pat Riley also testified. He described the process that was followed subsequent to the lodging of the allegation of an unsafe condition by Mr. McGuire and the other workers. He indicated that Mr. McGuire and the others were loading bundled lumber that had to be lifted off a dock onto the ship in question. Mr. Riley mentioned that Mr. McGuire had first suggested to him that he ought not to be required to wear the safety helmets anymore because the helmet peaks reduced the vision. Mr. McGuire, who had worked previously for some 35 years without complaint, was supported by the other eight members of the crew he was working with in his apprehension of danger and in his suggestion.

[12] Mr. Riley said that following his discussion with the employer, the work continued more slowly as described by Mr. McGuire. Mr. Riley also indicated that the suggestion that the employees move out from under the spreader and hooks and move back in only after the cargo came into their sight had come from Mr. Charles Cain, from the Employers' Association.

[13] Mr. Riley and the employer then proceeded to call in Human Resources Development Canada to investigate the refusal. Mr. Sarrazin from the Labour Program arrived afterward. Mr. Riley emphasized that the employees in the meantime had continued to work on the basis suggested by Mr. Cain and continued to wear their hard hats.

[14] Mr. Riley was questioned with respect to other possible approaches that might equally have resolved the problem. He was asked in particular whether it might be possible to reverse a hat and place the peak at the rear in the manner of a baseball catcher. From what he understood, the hat had to be worn with the peak forward.

[15] Mr. Riley also brought to the Board's attention an incident that had occurred in the same Port in 1979 where a longshoreman, Mr. Leonard Cormier, had been fatally injured by two large rolls of paper falling on him while he was working in the hold of a ship. It had

crochets à la charge à son arrivée sur le quai. Ils ont continué de travailler de cette façon durant le reste de la soirée.

[11] M. Pat Riley a témoigné également. Il a décrit la méthode de travail qui a été adoptée après que M. McGuire et les autres travailleurs se furent plaints des conditions de travail dangereuses. M. McGuire et les autres chargeaient des bottes de bois qu'une grue prenait sur le quai pour les déposer dans le bateau en question. M. Riley a mentionné que M. McGuire lui avait d'abord dit que les employés ne devraient plus être obligés de porter les casques protecteurs parce que les visières leur obstruaient la vue. M. McGuire, qui avait travaillé pendant 35 ans sans se plaindre, avait l'appui de huit autres membres de l'équipe qui craignaient aussi pour leur sécurité et qui souscrivaient à sa suggestion.

[12] M. Riley a affirmé qu'à la suite de la discussion avec l'employeur les employés ont continué de travailler, mais plus lentement, comme l'a décrit M. McGuire. Il a également indiqué que c'est M. Charles Cain, de l'association patronale, qui a suggéré aux employés de s'éloigner pendant la descente du palonnier et des crochets et de s'approcher seulement quand la charge serait dans leur champ de vision.

[13] M. Riley et l'employeur ont ensuite téléphoné à Développement des ressources humaines Canada pour demander que quelqu'un fasse enquête sur le refus de travailler. M. Sarrazin, du Programme du travail, est arrivé sur les lieux. M. Riley a souligné que les employés avaient continué de travailler entre-temps de la façon suggérée par M. Cain et qu'ils avaient continué de porter leur casque protecteur.

[14] M. Riley a été interrogé au sujet d'autres solutions qui aurait également permis de régler le problème. Plus particulièrement, on lui a demandé s'il était possible de porter le casque à la façon d'un receveur au base-ball, soit la visière vers l'arrière. M. Riley a répondu que, d'après lui, le casque devait être porté la visière vers l'avant.

[15] M. Riley a également indiqué qu'il s'était produit un incident dans le même port en 1979. Un débardeur, M. Leonard Cormier, avait été mortellement blessé par deux gros rouleaux de papier qui étaient tombés sur lui pendant qu'il travaillait dans la cale du navire. La

been widely perceived among the workers at that time that Mr. Cormier's death was in part due to his vision upwards being obscured by his safety helmet. Mr. Riley indicated that there had been considerable unease among employees working in the Port of Saint John since that time in situations where heavy loads were being hoisted above working longshoremen.

[16] Mr. Riley mentioned that a risk assessment had been conducted by a joint employer/employee committee in 1998, which suggested that hard hats ought not to be necessary in the area in question and particularly for the type of work that was being conducted. It was the feeling of the joint employer/employee committee that where extremely large and heavy loads were being shifted as a package, the danger from not being aware of problems with the load was greater than the danger that might occur if a smaller object capable of being deflected by a helmet were to fall off.

[17] Mr. Riley suggested that there were problems with Mr. Sarrazin's report. In his opinion, there was confusion among employees about the fact that safety hats were still required despite the joint risk assessment done by the employer/employee committee in the Port, which had suggested they ought not to be required. He also expressed concern that the employees had not been ever trained and instructed properly on how to wear the safety hat, in particular on the possibility of wearing the hat reversed.

[18] He was also concerned about the fact that the report apparently did not address the issue of the lights and the direction of the light shining down on the workers.

[19] It is useful to make direct reference to Mr. Luc Sarrazin's findings, which were set out in his report of November 27, 1997. His decision at that time indicated:

At the time of the investigation, the employees were ordered to wear their safety hats when a possible injury to head was present. The location in question was on ship and off ship when materials were being moved overhead by crane. The Safety Officer was told at the time that the visors in question on the safety hats provided impaired their vision to the point of adding a hazard to employees working on this task.

majorité des travailleurs avaient cru à l'époque que le décès de M. Cormier était en partie attribuable au fait que son casque protecteur l'avait empêché de voir ce qui se passait au-dessus de lui. M. Riley a indiqué que cet incident avait créé un gros malaise parmi les employés travaillant dans le port de Saint John qui craignaient maintenant pour leur vie chaque fois qu'ils devaient travailler dans des situations où de lourdes charges étaient soulevées au-dessus d'eux.

[16] M. Riley a mentionné qu'un comité patronal-syndical avait effectué une évaluation du risque en 1998 et avait conclu que les employés ne devraient pas être obligés de porter un casque protecteur à cet endroit précis et, plus particulièrement, pour l'exécution du travail en question. Le comité estimait que lorsque des charges extrêmement imposantes et lourdes étaient déplacées en bloc, le danger découlant de l'ignorance des problèmes relatifs à la charge était plus grand que celui posé par la chute d'un plus petit objet qui serait dévié par le casque protecteur.

[17] M. Riley a indiqué que le rapport de M. Sarrazin posait des problèmes. À son avis, le rapport avait jeté la confusion dans les esprits des employés du fait qu'il indiquait que le port du casque demeurait obligatoire malgré l'évaluation du risque faite par le comité patronal-syndical qui avait conclu qu'il ne devrait pas être obligatoire. Il a également affirmé qu'il s'inquiétait au sujet du fait qu'on n'avait jamais bien montré et expliqué aux employés comment porter le casque, plus particulièrement qu'il était possible de le porter la visière vers l'arrière.

[18] M. Riley s'inquiétait également au sujet du fait que le rapport n'avait apparemment pas abordé la question des lumières et de la direction de l'éclairage sur les travailleurs.

[19] Il y a lieu de citer les conclusions auxquelles M. Luc Sarrazin est arrivé dans son rapport daté du 27 novembre 1997. Voici un extrait de sa décision:

Lors de l'enquête, les employés ont reçu l'ordre de porter leur casque protecteur lorsqu'ils risquaient de se faire blesser à la tête, soit sur un navire et à terre quand une grue déplaçait du matériel au-dessus d'eux. On a indiqué à l'agent de sécurité que les visières dont étaient pourvus les casques protecteurs obstruaient la vue au point d'accroître le risque d'accident pour les employés affectés à la tâche en question.



The investigation proceeded to the location in question, where all employees explained or had the chance of expressing their views on the wearing of the safety hats.

The Safety Officer in this case need only be concerned with whether the safety hats created a hazard to the employees. In my opinion it does **not**. The safety hats meet the regulation 12.4 Protective Headwear of the *Canada Occupational Safety Health Regulations Part XII, Safety Materials, Equipment, Devices and Clothing*.

All employees were directed to wear protective headwear under Section 126(1)(a) of the *Canada Labour Code Part II*, and at this point I was also informed that both my decision of the refusal to work and my direction were going to be appealed by the employees.

[20] In testifying before the Board, Mr. Sarrazin confirmed that it was his feeling that the wearing of safety hats ought to continue. He recounted to the Board his investigation conducted on November 21, 1997 and confirmed the facts generally as stated by Mr. McGuire and by Mr. Pat Riley.

[21] He acknowledged that at the time in question the light had been somewhat blinding to the employees, but took the position that if the hook had hit Mr. McGuire, he would have profited from wearing a safety hat in the circumstances. He indicated, therefore, that he did not believe that the safety hat itself had created a hazard to the employees. Mr. Sarrazin indicated that even though both management and employees might have felt no need to wear the hard hats, statistics compiled over the years have demonstrated conclusively that the hard hats are effective in reducing employee injury by as much as 30%. He indicated that in his view, there would definitely be some advantage in instructing the employees on how to wear the hat. He suggested that adjustments and alternatives for wearing the required safety hats should be clearly communicated to the employees.

[22] Mr. Sarrazin asked the Board to also receive evidence from Mr. François Demers, who is an industrial engineer in the Occupational Safety, Health and Fire Prevention Division of Human Resources Development Canada.

[23] Mr. Demers indicated that from an expert perspective, while the risk assessment conducted co-operatively by the employer and employees was useful

L'enquête a été menée sur les lieux en question et tous les employés ont exprimé ou ont eu l'occasion d'exprimer leur point de vue au sujet du port des casques protecteurs.

En l'espèce, la tâche de l'agent de sécurité consistait uniquement à déterminer si les casques protecteurs posaient un danger pour les employés. À mon avis, ce danger **n'existe pas**. Les casques protecteurs sont conformes à l'article 12.4 de la Partie XII du *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail, Matériel, équipement, dispositifs et vêtements de sécurité*.

Quand j'ai indiqué aux employés qu'ils devaient porter un casque protecteur aux termes de l'alinéa 126(1)a) de la Partie II du *Code canadien du travail*, ces derniers m'ont dit qu'ils interjetteraient appel de ma décision et de mes instructions.

(traduction)

[20] Lors de son témoignage devant le Conseil, M. Sarrazin a confirmé que, d'après lui, les employés devaient continuer de porter leur casque protecteur. Il a relaté l'enquête menée le 21 novembre 1997 et a confirmé de façon générale les faits décrits par MM. McGuire et Pat Riley.

[21] M. Sarrazin a reconnu que la lumière était quelque peu aveuglante à l'époque en question, mais il a jugé que, si M. McGuire avait été heurté par le crochet, le casque protecteur lui aurait été utile dans les circonstances. Il a indiqué, par conséquent, qu'il ne croyait pas que le casque protecteur lui-même représentait un danger pour les employés. D'après lui, même si l'employeur et les employés ont pu croire qu'il n'était pas nécessaire de porter de casque protecteur, les statistiques recueillies au fil des ans ont démontré de façon concluante que les casques protecteurs permettent de réduire jusqu'à 30 % des accidents de travail. Il a affirmé qu'il serait certainement utile qu'on enseigne aux employés comment porter le casque. Il a indiqué que les ajustements possibles et les autres façons de le porter devraient être clairement expliqués aux employés.

[22] M. Sarrazin a demandé au Conseil d'entendre également le témoignage de M. François Demers, ingénieur industriel, Division de la sécurité et de la santé au travail et de la prévention des incendies, Développement des ressources humaines Canada.

[23] M. Demers a indiqué que, du point de vue d'un spécialiste, même si l'évaluation du risque faite conjointement par l'employeur et les employés était

as an indication of their assessment of the safety of the situation, it was not in his view in accordance with the standards of professional practice for such risk assessments. He suggested that to be properly authoritative, an appropriate job safety analysis should utilize one of the formal methods commonly used in such circumstances. Since the risk assessment was not in accordance with the standards of good safety practices, Mr. Sarrazin disregarded it in his report.

[24] Mr. Demers made a number of observations. The first of these was that the hats, if worn properly, would not present a problem for upward vision. He indicated that the hat could be reversed with the peak being worn in the rear. This could be accomplished by a reversal of the harness. He indicated that in his view, it should be the responsibility of the employer to train the employees on the proper way of adjusting the harness and wearing the hat. Mr. Sarrazin indicated that in his view not only would training be potentially effective in reducing any danger from wearing the safety hat, but that there also was a CSA approved hat which had a much shorter peak, about  $\frac{1}{2}$  inch long, which might also be considered as a substitute in circumstances such as those described by Mr. McGuire.

[25] He indicated that there was no doubt that the wearing of a hard hat increased the safety of the employees by a significant percentage.

[26] The Board has carefully considered the evidence of all the witnesses in the present matter and Mr. Sarrazin's report of November 29, 1997. There are really two issues that must receive consideration. The first issue is whether or not the refusal to continue to work was proper. In the view of the Board, in the circumstances and at the time of the refusal in question, the refusal does not appear to have been a complete refusal to work but only a limited refusal. The limited refusal was the result of a series of dangerous factors that have been identified to the Board: the blockage of the upward vision of the employees in question by the lengthy peak of the hard hat; the fact that the employees did not have sufficient training to know of the option to reverse the hat to improve their vision; the illumination of the area of work by a battery of lights over the heads of the employees that impaired their view of the loads being transferred; and, finally, the worsening of the vision impairment because the ship being loaded was extraordinarily far above the employees due to the high tides prevailing at the time.

utile pour connaître leur évaluation de la sécurité, elle n'avait pas été faite selon les règles de l'art. Il a affirmé que, pour être valable, une analyse de la sécurité d'un travail devait faire appel à l'une des méthodes officielles couramment utilisées dans ce genre de circonstances. Étant donné que l'évaluation du risque n'a pas été faite selon les normes, M. Sarrazin n'en a pas tenu compte dans son rapport.

[24] M. Demers a fait un certain nombre d'observations. Tout d'abord, les casques ne devraient pas empêcher les employés de voir ce qui se passe au-dessus d'eux s'ils les portent comme il faut. Il a précisé que le casque pouvait être porté la visière vers l'arrière. Il suffit d'inverser le harnais. D'après lui, l'employeur devrait enseigner aux employés comment ajuster le harnais et porter le casque. M. Sarrazin a affirmé que non seulement cela pouvait permettre d'atténuer le danger, mais qu'il existait également un casque homologué par l'ACNOR dont la visière était beaucoup plus courte, d'environ un demi-pouce, qui pourrait également être considéré comme une solution de rechange dans les circonstances décrites par M. McGuire.

[25] M. Demers a indiqué qu'il ne faisait aucun doute que le port du casque améliorerait sensiblement la sécurité des employés.

[26] Le Conseil a examiné attentivement tous les témoignages en l'espèce ainsi que le rapport de M. Sarrazin daté du 29 novembre 1997. En réalité, deux questions doivent être examinées. La première est celle de savoir si le refus de continuer de travailler était justifié. De l'avis du Conseil, compte tenu des circonstances à l'époque pertinente, le refus ne semble pas avoir été un refus complet de travail, mais seulement un refus partiel attribuable à la présence d'une série de facteurs dangereux qui ont été expliqués au Conseil: l'obstruction de la vue des employés vers le haut en raison de la visière trop longue du casque protecteur; le fait que les employés n'avaient pas reçu suffisamment de formation et ne savaient pas que la visière pouvait être portée vers l'arrière afin d'améliorer la vision; l'illumination de l'aire de travail par une batterie de lumières situées juste au-dessus d'eux qui les empêchaient de voir le transfert des charges; et le fait que le bateau était beaucoup plus haut qu'eux en raison de la marée haute le soir en question, ce qui aggravait leurs problèmes de vision.

[27] Given that Mr. McGuire had never previously refused work for safety reasons in his 35 years of employment in the Port, given that he had narrowly escaped injury and given that the refusal was only a partial one, it appears that Mr. McGuire's initial refusal to work was reasonable. The other eight employees also quite properly refused to continue to work until more cautious work practices were followed, given the inherent danger in the situation.

[28] The problems prevailing at the time could be and were addressed by the change in work practices to counteract the dangerous situation. In all of the circumstances, this was a pragmatic, realistic and effective solution to the dangers that existed.

[29] The Board therefore finds that the partial refusal to work that did occur was a reasonable and appropriate response to a dangerous situation. It should be noted, however, that even this limited refusal might not have been required had the employees received proper prior training or been equipped with proper equipment.

[30] It is of importance to note that a series of appropriate measures were available and could have been utilized to address the situation.

[31] With appropriate training, the employees could have reversed the helmets so that the visor was placed in the rear, which would have significantly reduced the overhead danger. It would be important in this respect, as was suggested by both Mr. Sarrazin and Mr. Demers, that proper training be undertaken. It would not seem to be a complicated endeavour to ensure that employees are aware of the optional approaches to wearing the safety head gear, and of the safe and appropriate way to reverse the helmet harness.

[32] Additionally, it would seem important to explore the possibility of alternate CSA approved head gear with a shorter peak. Such head gear could be used in places where better upward vision is of importance.

[33] It appears that in these specific circumstances, the lighting of the work area also contributed to the hazard encountered. Mr. Sarrazin did not comment specifically

[27] Étant donné que M. McGuire n'avait jamais refusé de travailler durant ses 35 ans de service au port, qu'il avait échappé de justesse à un accident et que le refus n'était que partiel, il semble que le refus initial était raisonnable. Les huit autres employés ont également eu raison de refuser de continuer de travailler jusqu'à ce que des méthodes de travail plus sécuritaires soient adoptées vu le danger inhérent à la situation.

[28] Les problèmes qui prévalaient à l'époque pouvaient être réglés en changeant la méthode de travail pour mettre un terme à la situation dangereuse et c'est ce qui a été fait. Dans les circonstances, il s'agissait d'une solution pragmatique, réaliste et efficace pour mettre un terme aux dangers qui existaient.

[29] Par conséquent, le Conseil conclut que le refus partiel de travailler était une réaction raisonnable et indiquée dans une situation dangereuse. Il y a lieu de faire remarquer, cependant, que même ce refus limité n'aurait peut-être pas été nécessaire si les employés avaient reçu une formation adéquate au préalable ou s'ils avaient disposé du matériel approprié.

[30] Il y a lieu de souligner qu'il existait une série de mesures appropriées qui auraient pu être adoptées pour régler le problème.

[31] Si les employés avaient reçu une formation adéquate, ils auraient pu faire les ajustements nécessaires au casque de façon à pouvoir le porter la visière vers l'arrière, ce qui aurait considérablement réduit le danger au-dessus d'eux. Il serait important à cet égard, comme l'ont suggéré MM. Sarrazin et Demers, que les employés reçoivent la formation nécessaire. Il ne serait pas trop compliqué, semble-t-il, de faire en sorte que les employés soient informés des options concernant le port du casque protecteur et de la façon sécuritaire et appropriée d'inverser le harnais.

[32] En outre, il semble important d'examiner la possibilité d'utiliser un autre casque, également homologué par l'ACNOR, mais la visière est plus courte. Le casque pourrait être porté dans des situations où une meilleure vision vers le haut est importante.

[33] Il semble que, dans des circonstances particulières, l'éclairage de l'aire de travail a également contribué au problème. M. Sarrazin n'a rien dit de particulier au



on this aspect of the hazard. Therefore it is appropriate for the Board to note that in similar circumstances, careful attention should be directed to the placement of lighting. Lights should be placed in such a way that their glare is least likely to reduce the capacity of the employees to monitor overhead slinging operations that could present a hazard to them.

[34] The attention to placement of lighting should take careful note of the relevant factors in all circumstances. These factors in the Port of Saint John include the possibility of a large differential between high and low tide. A situation that appears safe or reasonable at low tide might prove considerably more hazardous at high tide. Care should therefore be taken to anticipate tide changes in considering the appropriate placement of lights required to illuminate the work area.

[35] It is also of importance to recall the evidence of Mr. Demers respecting the job safety analysis and risk assessment process. In particular, his comment that existing objective and structured techniques for job safety analysis and risk assessment were not apparently utilized by the Health and Safety Committee of the Port of Saint John should be considered. While the Board would consider it to be appropriate that a general review conducted by such a Health and Safety Committee be utilized in assessing general hazards and dangers in the Port, the Board wishes to note that where there is appearance or perception of a particular danger over and above those ordinarily present, it may well be important that a methodical and disciplined professional work hazard analysis and risk assessment occur. The work of the Port Health and Safety Committee will only be enhanced by the use of such processes where apparent hazards and dangers make it important.

[36] In the result, therefore, the Board finds that the refusal to work on the evening of November 21, 1997 was, in all the circumstances, justified.

[37] At the same time, the Board stresses the importance of wearing safety helmets. The development of more appropriate wearing procedures, training protocols and the replacement of less satisfactory equipment with more suitable equipment are to be preferred to having employees abandon the

sujet de cet aspect de la situation dangereuse. Par conséquent, le Conseil est fondé d'indiquer que, dans des circonstances semblables, une attention particulière doit être accordée à l'installation de l'éclairage. Les lumières devraient être placées de façon à éblouir le moins possible les employés afin qu'ils puissent surveiller les opérations s'effectuant au-dessus de leurs têtes qui pourraient constituer un danger pour eux.

[34] En installant l'éclairage, il y aurait lieu de tenir compte des facteurs pertinents dans toutes les circonstances. Dans le port de Saint John, ces facteurs comprennent la possibilité d'une énorme différence entre la marée haute et la marée basse. Une situation qui semble sécuritaire ou raisonnable à marée basse peut être considérablement plus dangereuse à marée haute. Au moment de l'installation des lumières pour éclairer l'aire de travail, il faut donc accorder une attention particulière aux changements de marées.

[35] Il est également important de rappeler le témoignage de M. Demers au sujet de l'analyse sur la sécurité au travail et le processus d'évaluation des risques. Plus particulièrement, il y a lieu d'examiner son observation selon laquelle les méthodes objectives et structurées d'analyse de la sécurité au travail et d'évaluation des risques qui existent actuellement n'ont apparemment pas été appliquées par le comité de sécurité et de santé du port de Saint John. Même si le Conseil juge approprié qu'un examen général effectué par un tel comité de sécurité et de santé serve au moment d'évaluer les risques et dangers dans le port, il désire faire remarquer que, lorsqu'il y a apparence ou perception d'un danger particulier qui n'existe pas normalement, il serait peut-être important de procéder à une analyse et une évaluation méthodique et professionnelle du danger et des risques. Le travail du comité de sécurité et de santé du port n'en serait qu'amélioré lorsque les risques et les dangers apparents justifient le recours à ces procédés.

[36] Par conséquent, le Conseil conclut que le refus de travailler durant la soirée du 21 novembre 1997 était justifié vu l'ensemble des circonstances.

[37] Par la même occasion, le Conseil souligne l'importance de porter des casques protecteurs. Mieux vaut élaborer des procédures plus appropriées sur le port du casque, des protocoles de formation et remplacer le matériel non satisfaisant par du matériel mieux adapté aux besoins que de laisser les employés

obvious and valuable protection offered by safety helmets.

---

***STATUTE CITED***

*Canada Labour Code, Part II, ss. 126(1)(a); 129(5)*

abandonner la protection évidente et précieuse que leur offrent les casques protecteurs.

---

***LOI CITÉE***

*Code canadien du travail, Partie II, art. 126(1)a); 129(5)*

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 1-99*

## Reasons for decision

**Clive Winston Henderson,**  
*complainant,*  
*and*  
**Canadian Union of Postal Workers,**  
*respondent,*  
*and*  
**Canada Post Corporation,**  
*employer.*

*CITED AS:* Clive Winston Henderson

Board File: 18490-C

Decision no. 29  
 August 25, 1999

Complaint alleging violation of section 37 of the  
*Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Seniority - Remedies - Complainant to be trained and hired as temporary letter carrier - Employer promised complainant would be third on seniority list - Three untrained employees, hired before the complainant, complained and the union brought a grievance on their behalf - Employer agreed that the collective agreement required it to give first-hired employees seniority and complainant bumped from third position to sixth on seniority list - Union refused complainant's request to file a grievance and complainant brought a court action - The court declined jurisdiction and complainant brought this complaint alleging that the union breached section 37 - Complaint allowed - There was a breach in the duty of fair representation - The complainant was only advised of the change in seniority after it was agreed upon, and the union then denied him any further access to the arbitration process - The omission and subsequent refusal by the bargaining agent to allow the complainant to be included within the scope of the arbitration and to file a grievance on his behalf can only be seen as discriminatory and arbitrary - Complainant to be given access to the grievance and arbitration process to resolve seniority dispute - In the event he is placed in a position lower than third,

## Motifs de décision

**Clive Winston Henderson,**  
*plaignant,*  
*et*  
**Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,**  
*intimé,*  
*et*  
**Société canadienne des postes,**  
*employeur.*

*CITÉ:* Clive Winston Henderson

Dossier du Conseil: 18490-C

Décision n° 29  
 le 25 août 1999

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Ancienneté - Redressements - Le plaignant devait recevoir la formation voulue et être embauché à titre de facteur temporaire - L'employeur a promis que le plaignant serait troisième sur la liste d'ancienneté - Trois employés qui n'avaient pas reçu de formation et qui avaient été embauchés avant le plaignant ont déposé une plainte et le syndicat a déposé un grief en leur nom - L'employeur a confirmé que la convention collective exigeait qu'il accorde l'ancienneté aux employés embauchés en premier et le plaignant est passé du troisième au sixième rang sur la liste d'ancienneté - Le syndicat a rejeté la demande du plaignant de déposer un grief et le plaignant a intenté des poursuites - Le tribunal a refusé d'assumer compétence et le plaignant a déposé la présente plainte alléguant que le syndicat avait enfreint l'article 37 - La plainte a été accueillie - Il y a eu manquement au devoir de représentation juste - Le plaignant a été avisé du changement d'ancienneté seulement après que le changement eut été approuvé et le syndicat lui a refusé l'autorisation de recourir à l'arbitrage - L'omission et le refus subséquent de l'agent négociateur d'autoriser le plaignant à recourir à l'arbitrage et à déposer un grief en son nom ne peuvent être qualifiés que de



appropriate compensation, if any, for consequential economic issues should be considered.

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Section 37 - Application of agreement - Arbitration - Whether the dispute fell under the jurisdiction of the grievance arbitration procedure provided for in the collective agreement - Since the core of the complainant's dispute was the interpretation, application and administration of the collective agreement as the failure to properly follow the hiring and seniority provision, the union had to comply with its duty of fair representation with respect to the complainant.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on June 28, 1999, at Toronto, Ontario.

#### Appearances

Mr. Clive Henderson, on his own behalf;  
Mr. Richard Irving, for the Canadian Union of Postal Workers; and  
Ms. Brenda Fraser, for the Canada Post Corporation.

[1] The present matter was initiated by a letter forwarded to this Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board, by Mr. Clive Henderson on November 22, 1997. In his letter, Mr. Henderson characterized the matter at issue as a formal complaint for breach of the duty of fair representation by his union, the Canadian Union of Postal Workers (CUPW).

[2] Mr. Henderson, who has argued his own case but who is not a lawyer, made certain other observations concerning the characterization of the dispute as follows:

In this present case however, the misconduct alleged takes the form of representations and promises made prior to hiring which have proven to be false. There is no provision to be found in the collective agreement to deal specifically with misrepresentation or for that matter offers of employment. Certainly the Union's exposing of

discriminatoires et d'arbitraires - Le Conseil ordonne que le plaignant ait accès à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage pour régler le litige relatif à l'ancienneté - S'il est déterminé que le plaignant doit occuper un rang inférieur au troisième rang, il faudrait tenir compte de la question de l'indemnité à accorder, le cas échéant, pour les pertes économiques qui en résulteraient.

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Article 37 - Application de la convention - Arbitrage - Il faut déterminer si le litige relève de la procédure d'arbitrage des griefs prévue dans la convention collective - Puisque le coeur du litige portait sur l'interprétation, l'application et l'administration de la convention collective comme étant le défaut de respecter les dispositions pertinentes concernant l'embauche et l'ancienneté, le syndicat devait remplir son devoir de représentation juste à l'égard du plaignant.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président. Une audience a eu lieu le 28 juin 1999 à Toronto (Ontario).

#### Ont comparu

M. Clive Henderson, en son propre nom;  
M<sup>e</sup> Richard Irving, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;  
M<sup>e</sup> Brenda Fraser, pour la Société canadienne des postes.

[1] La présente affaire a commencé par une lettre que M. Clive Henderson a envoyée à l'ancien Conseil, le Conseil canadien des relations du travail, le 22 novembre 1997. Dans sa lettre, M. Henderson indique qu'il s'agit d'une plainte officielle faisant suite au manquement au devoir de représentation juste par son syndicat, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP).

[2] M. Henderson, qui s'est défendu lui-même bien qu'il ne soit pas un avocat, a également fait valoir ce qui suit au sujet du litige:

En l'espèce, toutefois, la présumée mauvaise conduite prend la forme de déclarations et de promesses faites avant de m'embaucher, lesquelles se sont révélées fausses. La convention collective ne contient aucune disposition traitant précisément de fausses déclarations ou, en fait, d'offres d'emploi. Assurément, la

C.P.C.'s contravention of the collective agreement in regard to the temps initially placed below me brought to light the obvious misrepresentations made, but that contravention cannot be said to have caused the misrepresentation. Hence, the subject matter of the dispute is not the grievance filed in July of 96, but rather the misrepresentations made prior to hiring.

dénonciation par le syndicat de la violation de la convention collective par la SCP concernant les employés temporaires qui occupaient initialement un rang inférieur au mien sur la liste d'ancienneté a mis en lumière les fausses déclarations évidentes qui ont été faites, mais on ne saurait affirmer que cette violation est le résultat des fausses déclarations. Par conséquent, l'objet du litige n'est pas le grief déposé en juillet 1996, mais bien les fausses déclarations faites avant mon embauche.

(traduction)

[3] Mr. Henderson had attempted to have the matter resolved by the Ontario Court General Division, Small Claims Court, by motion on November 20, 1997, on the basis that the cause of action was the alleged pre-hiring misrepresentations. The Small Claims Court declined to exercise jurisdiction over the dispute in light of two decisions of the Supreme Court of Canada, *New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967; and *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, which indicated that where the essential character of the matter in dispute is that it arises out of a collective agreement, the courts should not concurrently exercise jurisdiction but should defer to arbitration.

[3] M. Henderson s'est d'abord adressé à la Cour des petites créances de la Division générale de la Cour de l'Ontario, par voie de motion datée du 20 novembre 1997, en indiquant que le motif était les présumées fausses déclarations faites avant de l'embaucher. La Cour des petites créances a refusé d'assumer compétence relativement au litige en raison de deux arrêts de la Cour suprême du Canada, soit *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967; et *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, dans lesquels la Cour a déclaré que, lorsque le fondement du litige découle d'une convention collective, les tribunaux ne doivent pas assumer compétence simultanément, mais doivent renvoyer le litige à l'arbitrage.

[4] Mr. Henderson, in his letter seeking to have the matter considered by the Board, indicated that because a court had deferred the question of jurisdiction to the CLRB, he was asking the Board to render a decision as to whether or not the dispute in question fell under the jurisdiction of the grievance arbitration procedure provided for in the relevant collective agreement.

[4] Dans sa lettre demandant au Conseil d'examiner l'affaire, M. Henderson indique que, étant donné qu'un tribunal s'en est remis à la compétence du CCRT, il demande au Conseil de déterminer si le litige en question relève de la procédure d'arbitrage des griefs prévue dans la convention collective pertinente.

[5] Following his initial letter, and following discussions with regional officers of the Canada Labour Relations Board, Mr. Henderson wrote a clarifying letter dated December 20, 1997 to the CUPW, a copy of which he forwarded to the Board. In that letter, Mr. Henderson advanced the argument that the matters in dispute fell under the collective agreement. He indicated:

[5] À la suite de la lettre initiale et de discussions avec les agents régionaux de l'ancien Conseil, M. Henderson précise son point de vue dans une lettre datée du 20 décembre 1997 au STTP, dont une copie a été envoyée au Conseil. Dans cette lettre, M. Henderson soutient que les questions en litige sont visées par la convention collective. Voici ce qu'il dit:

... an argument has just occurred to me that I believe may warrant consideration by all interested parties.

... il m'est venu à l'esprit un argument qui, selon moi, vaut la peine d'être examiné par toutes les parties intéressées.

It is clear that offers of employment are the exclusive domain of management though in exercising that right they are nevertheless subject to the collective agreement (2.01). It is equally clear that placement of temps on the call in list (either properly or improperly) is conduct explicitly covered by the collective agreement (44.08). It

Il est clair que même si les offres d'emploi sont du domaine exclusif de la direction, elles doivent respecter les dispositions de la convention collective (2.01). Il est clair également que l'inscription d'employés temporaires sur la liste des employés à appeler (correctement ou non) est explicitement visée par la convention

is certainly true that the misrepresentations by C.P.C. were made prior to my being covered under the collective agreement, but the improper placement on the list was certainly an action by C.P.C. that is covered under the collective agreement. Was there any damage done to me as a result of this incorrect placement? The answer is most definitely yes! In your letter dated Sept. 23/97 you seem to indicate that C.P.C. was aware that the Union was contesting my placement on the list. If C.P.C. was aware or even if they reasonably had ought to have been aware that my position might change for reasons other than those given at the time of hire, they were obligated by law to tell me. This negligent omission at a time when retention of my former career was a definite probability is **clearly an act falling squarely under the collective agreement.**

collective (44.08). Il est irréfutable que les fausses déclarations de la SCP ont été faites avant que je sois visé par la convention collective, mais l'inscription irrégulière des employés sur la liste était assurément une action qui était visée par la convention collective. Ai-je subi un préjudice par suite de cette inscription irrégulière? La réponse est un oui catégorique! Dans votre lettre datée du 23 septembre 1997, vous semblez indiquer que la SCP savait que le syndicat contestait mon inscription sur la liste. Si la SCP savait ou même si elle aurait dû raisonnablement savoir que ma situation pouvait changer pour des raisons autres que celles qui m'ont été fournies lorsque j'ai été embauché, elle était légalement obligée de m'en faire part. Cette omission par négligence au moment où la poursuite de mon ancienne carrière était une nette probabilité constitue **manifestement un acte qui tombait carrément sous le coup de la convention collective.**

(traduction)

[6] Further detail is necessary to appreciate the essential nature of Mr. Henderson's dispute. Mr. Henderson was originally hired in February 1996 as a temporary letter carrier with the Canada Post Corporation (Canada Post) in Sault Ste. Marie, Ontario. Under the terms of the offer of employment he was to undergo training and, if successful, was to be offered work as a temporary letter carrier. Mr Henderson understood that he was not to have permanent status; however, he was advised that 30 or more hours of work would in probability be available each week. At the time of hiring, Mr. Henderson was told that he would be placed third in seniority on the list of temporary letter carriers working for Canada Post in Sault Ste. Marie.

[6] D'autres précisions sont nécessaires pour comprendre le fondement du litige de M. Henderson. Ce dernier a initialement été embauché en février 1996 à titre de facteur temporaire par la Société canadienne des postes (SCP) à Sault Ste. Marie (Ontario). Aux termes de l'offre d'emploi, il devait recevoir de la formation et, s'il réussissait, il allait se voir offrir un poste de facteur temporaire. M. Henderson comprenait qu'il n'allait pas devenir permanent, mais on lui a dit qu'il travaillerait fort probablement au moins 30 heures par semaine. On lui a aussi dit au moment de l'embauche qu'il serait troisième sur la liste d'ancienneté des facteurs temporaires qui travaillaient pour la SCP à Sault Ste. Marie.

[7] Mr. Henderson was in fact initially placed in third position on the temporary letter carrier list at that time. However, sometime after he commenced work with Canada Post, the CUPW filed a grievance on behalf of three other employees also employed as temporary letter carriers by Canada Post in Sault Ste. Marie. These employees had not been formally trained by the employer before commencing work, and it was accordingly initially thought that they could not accumulate seniority under the collective agreement.

[7] M. Henderson a effectivement été inscrit au troisième rang sur la liste des facteurs temporaires à ce moment-là. Toutefois, quelque temps après qu'il eut commencé à travailler pour la SCP, le STTP a déposé un grief au nom de trois autres employés travaillant également à titre de facteur temporaire à Sault Ste. Marie. Ces employés n'avaient pas reçu de formation officielle avant de commencer à travailler et l'on croyait initialement qu'ils ne pouvaient pas accumuler d'ancienneté aux termes de la convention collective.

[8] The evidence is quite clear that Mr. Henderson was never advised that this grievance had been filed nor did he participate in its processing at any point. He discovered that the grievance had been resolved in a way adverse to his interests when his brother attended a union meeting in March 1997. At that meeting, union

[8] La preuve démontre clairement que M. Henderson n'a jamais été avisé que le grief en question avait été déposé et il n'a jamais rien eu à voir avec le traitement du grief. Il a appris que le grief avait été réglé à son détriment par son frère qui avait assisté à une réunion du syndicat en mars 1997. À cette réunion, les



members were advised of changes forthcoming in the seniority list of temporary letter carriers in Sault Ste. Marie. Mr. Henderson was advised by his brother of the forthcoming changes and, as a result, he was to be moved on the list from the third position to the sixth position. Mr. Henderson eventually received a call from the employer indicating that he had indeed been moved down the list.

[9] Mr. Henderson testified that at the time he had applied for employment with Canada Post, his position on the seniority list had been a serious concern. He had been communicated certain understandings at the time by Mr. Mike Rivet, his supervisor at Canada Post. Mr. Henderson understood he would have to write a test and undergo a job interview and training, following which, if qualified, he would be hired as a temporary letter carrier. It was indicated to him that the route to permanent letter carrier status at Canada Post was by first becoming a temporary carrier and then accumulating work hours. When they had accumulated 480 hours as temporary employees, temporary letter carriers were assigned to a priority hiring list. Those on the hiring list were hired as permanent positions became available, in the order that they had reached the 480-hour level. The required seniority level of 480 hours is specified in the applicable collective agreement.

[10] Mr. Henderson had initially been advised that, generally, temporary employees would be offered work in their order of hiring to allow them to accumulate the necessary 480 hours. Because Mr. Henderson was to be third on the temporary employee seniority list, it was anticipated that if he worked all the hours offered to him he would reach eligibility for permanent hiring in third place. Unfortunately this expectation ignored the employees who were working but untrained. After the union grieved their situation, the employees in question were financially compensated for certain hours that Mr. Henderson and the other trained employees had been allowed to work in priority to them. They were also offered future work in priority. As well, they were given seniority credit for lost hours of work.

membres du syndicat ont été informés de certains changements qui allaient être apportés à la liste d'ancienneté des facteurs temporaires qui travaillaient à Sault Ste. Marie. Par suite des changements que lui a expliqués son frère, M. Henderson passerait de la troisième place à la sixième place sur la liste d'ancienneté. Il a finalement reçu un appel de l'employeur l'informant qu'effectivement son nom figurait plus loin sur la liste.

[9] M. Henderson déclare dans son témoignage que, au moment où il a posé sa candidature à la SCP, son rang sur la liste d'ancienneté le préoccupait beaucoup. M. Mike Rivet, son superviseur à la SCP, lui a donné à entendre certaines choses, par exemple qu'il serait tenu de passer un test et une entrevue ainsi que de recevoir de la formation, à la suite de quoi, s'il réussissait, il serait embauché à titre de facteur temporaire. On lui a indiqué que pour devenir facteur permanent à la SCP il devait d'abord travailler comme facteur temporaire, puis accumuler un certain nombre d'heures de travail. Après avoir accumulé 480 heures de travail à titre d'employés temporaires, les facteurs temporaires étaient inscrits sur une liste de recrutement prioritaire. On les embauchait ensuite pour combler les postes permanents qui devenaient vacants, le premier à avoir accumulé les 480 heures étant embauché en premier. Le niveau d'ancienneté de 480 heures est établi dans la convention collective pertinente.

[10] M. Henderson a initialement été informé que les employés temporaires se font généralement offrir du travail en fonction de leur date d'embauche afin de leur permettre d'accumuler les 480 heures nécessaires. Parce qu'il devait occuper le troisième rang sur la liste d'ancienneté des employés temporaires, on croyait que, en effectuant toutes les heures de travail qu'on lui offrirait, M. Henderson serait le troisième à devenir admissible à un poste permanent. Malheureusement, on n'a pas tenu compte des autres employés qui travaillaient, mais qui n'avaient pas reçu de formation. Après que le syndicat eut contesté cet état de choses par voie de grief, les employés en question ont eu droit à une indemnité pour un certain nombre d'heures que M. Henderson et d'autres employés ayant reçu une formation avaient été autorisés à effectuer prioritairement. Ils allaient également se faire offrir du travail en priorité à l'avenir. Ils ont aussi reçu des crédits d'ancienneté pour les heures de travail perdues.

[11] Because the three employees whom Mr. Henderson had understood to be below him on the seniority list for the assignment of hours were assigned hours and credit sufficient to allow them to attain a position higher than him on the seniority list, these employees also qualified on the list for permanent hiring ahead of him. As a result, Mr. Henderson ended up in sixth place on the priority list for permanent hiring, rather than third, as he had understood would probably be the case. This, on the evidence before the Board, was a substantial disadvantage to him, since it would result in a significant loss of working hours and, because of the low turnover among the letter carriers in Sault Ste. Marie, it would delay for a significant time his possibility of getting permanent work.

[12] The alteration in the seniority list was based on the interpretation and application of article 44 of the applicable collective agreement. Article 44 deals with "Entitlements and Working Conditions of Temporary Employees." The change to the seniority list, which resulted from the settlement of the grievance of the three temporary employees, was arrived at through a pre-arbitration process. The settlement was based on the notion that the affected employees should have been offered training and hours of work in precedence to Mr. Henderson, because their hiring date was earlier than his. It had been initially felt by Canada Post that hours of seniority accumulated prior to training should not count.

[13] A letter from the CUPW to the Board, dated May 5, 1998, provides additional detail respecting the position of the CUPW in this matter. It indicates as follows:

**RE: COMPLAINT OF CLIVE HENDERSON  
BOARD FILE 18490-C**

Following is the position of CUPW on this matter.

Mr. Henderson is claiming that he should obtain a regular position because of his date of hire.

The Union found that the employer was not following the Collective Agreement, specifically Article 44. The employer was bypassing previously hired temporary employees when work was available since they were not using a seniority list as specified in the collective agreement.

[11] Étant donné que les trois employés qui occupaient un rang inférieur à M. Henderson sur la liste d'ancienneté en vue de l'attribution des heures de travail ont eu droit à des heures et des crédits en quantité suffisante pour leur permettre de le supplanter sur la liste d'ancienneté, ces employés pouvaient également recevoir une offre d'emploi permanente avant lui. Par conséquent, M. Henderson a abouti au sixième rang sur la liste prioritaire servant au recrutement permanent, au lieu du troisième rang comme il croyait que ce serait probablement le cas. D'après la preuve déposée devant le Conseil, cette situation le désavantageait considérablement étant donné qu'il perdrait un nombre considérable d'heures de travail et, en raison du taux de roulement peu élevé chez les facteurs à Sault Ste. Marie, cela retarderait considérablement sa possibilité d'obtenir un poste permanent.

[12] La modification de la liste d'ancienneté était fondée sur l'interprétation et l'application de l'article 44 de la convention collective pertinente. L'article 44 traite des droits et conditions de travail des employés temporaires. Le changement apporté à la liste d'ancienneté à la suite du règlement du grief des trois employés temporaires s'est effectué au moyen d'un processus préalable à l'arbitrage. Le règlement était fondé sur la notion que les employés touchés auraient dû se faire offrir de la formation et des heures de travail avant M. Henderson parce qu'ils avaient été embauchés avant lui. La SCP estimait initialement que les heures d'ancienneté accumulées avant la formation ne devraient pas compter.

[13] Une lettre du STTP au Conseil, datée du 5 mai 1998, donne des détails additionnels concernant la position du STTP dans cette affaire. La lettre dit ce qui suit:

**OBJET: PLAINTÉ DE CLIVE HENDERSON  
DOSSIER DU CONSEIL 18490-C**

Voici la position du STTP dans cette affaire.

M. Henderson prétend qu'il devrait obtenir un poste régulier vu la date de son embauche.

Le syndicat a constaté que l'employeur ne respectait pas la convention collective, plus précisément l'article 44. L'employeur écartait des employés temporaires embauchés avant M. Henderson quand du travail était disponible parce qu'il ne consultait pas la liste d'ancienneté prévue dans la convention collective.

Grievances were filed on behalf of the bypassed temporaries and settled prior to the arbitration hearing date. Management conceded that they had been in error. Management provided the union with the necessary information including lavis sheets to determine the proper seniority of the temporary employees and compensation owing.

The Union studied these carefully and an agreement was reached in regards to seniority for the temporary employees involved & their placement on a temporary employee's list. The parties agree that the seniority for temporary employees is now correct.

I have reviewed the latest letter from Mr. Henderson dated March 9, 1998. He suggests CPC hire him as a regular employee and then declare him surplus. He also suggests that he and Mr. Paul Desjardins be hired as regular employees and that there may be an adjustment of seniority. The Unions [sic] position is that such a suggestion is without foundation contractually as well as practically, owing to recent staffing adjustments in Sault Ste. Marie.

I hope this clarifies CUPW's position on this matter. If you have any questions, do not hesitate in contacting me.

Des griefs ont été déposés au nom des employés temporaires écartés et ont été réglés avant l'audience d'arbitrage. La direction a reconnu avoir commis une erreur. Elle a fourni au syndicat les renseignements nécessaires, y compris les fiches «SIVMO» pour déterminer le rang d'ancienneté exact des employés temporaires et le montant de l'indemnisation auquel ils avaient droit.

Le syndicat a étudié ces renseignements attentivement et a conclu une entente au sujet de l'ancienneté des employés temporaires en cause et de leur inscription sur une liste d'employés temporaires. Les parties ont convenu que la liste d'ancienneté des employés temporaires est maintenant correcte.

J'ai examiné la dernière lettre de M. Henderson datée du 9 mars 1998. Il suggère à la SCP de l'embaucher à titre d'employé régulier puis de le déclarer excédentaire. Il suggère également que lui-même et M. Paul Desjardins soient embauchés à titre d'employés réguliers et qu'on procède par la suite à un rajustement de l'ancienneté. Selon le syndicat, cette suggestion n'a aucun fondement dans la convention collective en plus de ne pouvoir être mise en oeuvre vu les rajustements récents apportés aux effectifs à Sault Ste. Marie.

J'espère que ces renseignements clarifient la position du STTP. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

(traduction)

[14] While the agreement discussed in this letter between the bargaining agent and the employer resolved the grievances with respect to the temporary employees who claimed to be bypassed, Mr. Henderson felt that the impact of the arrangement upon him had not been addressed. He requested the union to consider filing a grievance on his behalf. He felt that he had been wronged because he had given up his previous job of some 10 years on the expectation that there was a good prospect of a reasonably prompt progress to permanent letter carrier status.

[15] The CUPW refused to file a grievance on Mr. Henderson's behalf in the belief that such action would bring into question the resolution of the grievances affecting the other temporary letter carriers to which it had already agreed. The present complaint resulted from the refusal of the CUPW to proceed with a grievance on Mr. Henderson's behalf.

[16] Mr. Henderson identified his losses as a result of this refusal. He indicated that during the period from April 1997 until March 1999, he had suffered significant loss because of his downgraded position on

[14] Bien que l'entente mentionnée dans cette lettre qui a été conclue entre l'agent négociateur et l'employeur a réglé les griefs touchant les employés temporaires qui prétendaient avoir été écartés, M. Henderson estimait que la question des conséquences du règlement à son égard n'avait pas été abordée. Il a demandé au syndicat de déposer un grief en son nom. Il estimait qu'un tort lui avait été causé parce qu'il avait abandonné un emploi qu'il occupait depuis une dizaine d'années dans l'espoir de devenir un facteur permanent dans un délai raisonnable.

[15] Le STTP a refusé de déposer un grief au nom de M. Henderson parce qu'il craignait qu'une telle démarche remette en question l'entente conclue concernant les griefs des autres facteurs temporaires. La présente plainte fait suite au refus du STTP de déposer un grief au nom de M. Henderson.

[16] M. Henderson énumère ses pertes à la suite de ce refus. Il précise qu'elles ont été considérables entre avril 1997 et mars 1999, parce qu'il a été supplanté sur la liste d'ancienneté. Il offre de fournir des détails sur



the seniority list. He offered to provide the details of the hours worked and quantify precisely the damage that he had suffered.

[17] He also indicated that as of March 1999, his situation had changed. He had won a competition for a permanent part-time supervisor position at Canada Post that was guaranteeing him 16 hours of work a week. At the present time, he was filling in for a full-time supervisor and was in fact working approximately 40 hours per week. He pointed out, however, that he would prefer to work as a letter carrier, particularly as a permanent letter carrier, and that he was seeking a remedy based upon this desire.

[18] Mr. Henderson took issue with the interpretation and application of article 44.01 of the collective agreement reflected in the settlement arrived at with respect to the other employees. He indicated that he had worked the 480 hours necessary to establish priority on the seniority list before the temporary employees that had been given priority in the settlement and suggested that he, therefore, should have been qualified on the permanent employment list in preference to them.

[19] He acknowledged that the other temporary employees would have reached the 480-hour level before him had the collective agreement been correctly interpreted and applied. However, he indicated that he in fact had worked the 480 hour before them and that on that basis he should have been accorded a higher position on the seniority list.

[20] Counsel for the CUPW supported the refusal of the union to alter the seniority as requested by Mr. Henderson. In his view, the accommodation of the other temporary employees reflected in the grievance settlement was a fair one and while it was unfortunate that Mr. Henderson was inconvenienced, a fair settlement of the matters in issue would inevitably have prejudiced Mr. Henderson.

[21] He suggested that Mr. Henderson had in fact benefitted and not really suffered from the employer's mistake, by getting extra hours of work. In his opinion, Mr. Henderson had received work time, and pay thereby, that he ought not to have received. He acknowledged that the other temporary employees had in fact been compensated financially by the employer for hours they did not work and had seniority credited

les heures effectuées et de déterminer le montant exact de ses pertes.

[17] M. Henderson indique également que sa situation a changé en mars 1999. Il a gagné un concours pour un poste de superviseur à temps partiel permanent à la SCP, ce qui lui garantissait 16 heures de travail par semaine. À l'heure actuelle, il remplace un superviseur à temps plein et travaille en réalité environ 40 heures par semaine. Il fait remarquer toutefois qu'il préférerait être facteur, plus particulièrement facteur permanent, et que c'est la raison pour laquelle il demande un redressement.

[18] M. Henderson conteste l'interprétation et l'application de la clause 44.01 de la convention collective dans l'entente conclue relativement aux autres employés. Il indique qu'il a effectué les 480 heures obligatoires en vue d'établir sa priorité sur la liste d'ancienneté avant les employés temporaires qui l'ont supplanté à la suite du règlement de leur grief; il estime donc que c'est lui qui aurait dû avoir préséance sur ces derniers en vue d'obtenir un poste de facteur permanent.

[19] M. Henderson reconnaît que les autres employés temporaires auraient atteint l'objectif de 480 heures avant lui si la convention collective avait été interprétée et appliquée correctement. Toutefois, il indique qu'il a en fait effectué la 480<sup>e</sup> heure avant eux et qu'il aurait donc dû avoir préséance sur eux sur la liste d'ancienneté.

[20] L'avocat du STTP soutient le refus du syndicat de modifier la liste d'ancienneté comme le voulait M. Henderson. À son avis, l'entente favorisant les autres employés temporaires est juste et, bien que l'inconvénient subi par M. Henderson ait été malheureux, il est inévitable qu'un règlement juste des griefs en question lui cause un préjudice.

[21] Selon l'avocat, M. Henderson a en fait bénéficié de l'erreur de l'employeur et n'a pas réellement subi de pertes puisqu'il avait effectué des heures additionnelles. À son avis, M. Henderson s'est vu offrir des heures de travail qu'on n'aurait pas dû lui offrir, et il a donc reçu une rémunération qu'il n'aurait pas dû recevoir. L'avocat reconnaît que les autres employés temporaires ont en fait été indemnisés par l'employeur

to them for hours that Mr. Henderson had in fact worked. He indicated, however, that the reason why Mr. Henderson's claim should be denied was that there was no mechanism in the collective agreement for adjusting the situation in a way that respected the interests of all employees.

[22] Counsel for the employer noted that while the employer might have made a mistake in the application of the collective agreement, it had acted in good faith. Counsel suggested that, in letting the situation develop to the point where Mr. Henderson was bumped down, the employer had been acting pursuant to an interpretation of the collective agreement and the circumstances relating to it, which led to a *bona fide* mistake.

[23] The employer also argued that, if the Board found that a grievance should have been filed by the union, the employer would not in its view be responsible for damages from the time at which the union should have filed said grievance.

[24] In the view of the Board, there has been a breach of the duty of fair representation in these circumstances. First of all it is apparent since the decision of the Supreme Court of Canada in *Weber*, *supra*, that where a problem or a dispute arises under a collective agreement, jurisdiction to resolve it lies with the appropriate labour tribunal. In the present circumstances, therefore, Mr. Henderson's complaint ought to be resolved through arbitration.

[25] Madam Justice McLachlin, in *Weber*, *supra*, noted as follows:

Underlying both the Court of Appeal and Supreme Court of Canada decisions in *St. Anne Nackawic* is the insistence that the analysis of whether a matter falls within the exclusive arbitration clause must proceed on the basis of the facts surrounding the dispute between the parties, not on the basis of the legal issues which may be framed. The issue is not whether the **action**, defined legally, is independent of the collective agreement, but rather whether the **dispute** is one "arising under [the] collective agreement". Where the dispute, regardless of how it may be characterized legally, arises under the collective agreement, then the jurisdiction to resolve it lies exclusively with the labour tribunal and the courts cannot try it.

(page 953)

pour des heures qu'ils n'ont pas effectuées et qu'ils ont obtenu des crédits d'ancienneté pour des heures qu'en fait M. Henderson a effectuées. Il indique toutefois que la plainte de M. Henderson devrait être rejetée parce que la convention collective ne contient pas de mécanisme de redressement qui ferait en sorte que les intérêts de tous les employés soient respectés.

[22] L'avocat de l'employeur fait remarquer que, bien que l'employeur puisse avoir commis une erreur en appliquant la convention collective, cette erreur a été commise en toute bonne foi. Selon l'avocat, en laissant la situation atteindre le point où M. Henderson a été supplanté, l'employeur a agi en vertu d'une interprétation de la convention collective et des circonstances qui en découlaient, ce qui a mené à une erreur de bonne foi.

[23] L'employeur soutient également que, si le Conseil concluait que le syndicat aurait dû déposer un grief, l'employeur ne serait pas responsable des pertes subies par M. Henderson à compter du moment où le syndicat aurait dû déposer le grief.

[24] De l'avis du Conseil, il y a eu manquement au devoir de représentation juste dans les présentes circonstances. Premièrement, il est évident, depuis que la Cour suprême du Canada a statué, dans *Weber*, précité, que lorsqu'un problème ou un litige découle d'une convention collective la compétence pour régler le problème ou le litige revient au tribunal du travail compétent. Dans les circonstances actuelles, par conséquent, la plainte de M. Henderson devrait être réglée par voie d'arbitrage.

[25] La juge McLachlin, dans *Weber*, précité, a fait remarquer ce qui suit:

Dans *St. Anne Nackawic*, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada ont toutes deux insisté pour que l'analyse de la question de savoir si une affaire relève de la clause d'arbitrage exclusif s'effectue non pas sur le fondement des questions juridiques qui peuvent être soulevées, mais sur le fondement des faits entourant le litige qui oppose les parties. Il ne s'agit pas de savoir si l'**action**, définie en termes juridiques, est indépendante de la convention collective, mais plutôt si le **litige** «résulte [de la] convention collective». Si, peu importe ce dont il peut être qualifié sur le plan juridique, le litige résulte de la convention collective, seul le tribunal du travail peut l'entendre, à l'exclusion des cours de justice.

(page 953)

[26] The present dispute was initially characterized by Mr. Henderson as a matter legally for the courts when he brought action in the Small Claims Court. That, however, did not alter the fact that in its essence, or in its "essential character," the dispute in question arose out of the collective agreement and concerned the application of the collective agreement to the circumstances of Mr. Henderson and the other temporary letter carriers. The core of the matter in dispute is the interpretation, application and administration of the relevant collective agreement provisions.

[27] To characterize the dispute in the correct context, the problem arises because the employer, having prepared the seniority list improperly, incorrectly advised Mr. Henderson concerning his prospects of obtaining work under the provisions of the agreement. The failure to properly follow the hiring and seniority provisions of article 44 of the collective agreement is the essential reason for Mr. Henderson's dispute. The alleged employer misrepresentation, in its essential character, concerned how the collective agreement provisions had been interpreted and applied.

[28] Because the matter can best be characterized as one arising out of the collective agreement and hence a dispute where a labour arbitrator would have jurisdiction, the matter is one that should be resolved by arbitration under the collective agreement pursuant to the decision in *Weber, supra*. The essential character of the dispute is the factor that should govern jurisdiction.

[29] The obligation of the union in the circumstances, and whether there was a breach of the duty of fair representation, must then be considered.

[30] Section 37 of the *Canada Labour Code* provides:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[31] It is clear from Mr. Henderson's testimony that he was not advised that his placement on the seniority list was at hazard before it was actually lowered as a result of the agreement between the employer and his union.

[26] Quand il a intenté des poursuites devant la Cour des petites créances, M. Henderson a décrit le présent litige comme une affaire devant être tranchée par les tribunaux. Toutefois, cette démarche n'a rien changé au fait qu'il s'agit «au fond» d'un litige qui résulte de la convention collective et qui concerne l'application de celle-ci aux circonstances de M. Henderson et des autres facteurs temporaires. Le coeur du litige porte sur l'interprétation, l'application et l'administration des dispositions pertinentes de la convention collective.

[27] Pour situer le litige dans le bon contexte, le problème survient parce que l'employeur, ayant commis une erreur en dressant la liste d'ancienneté, a mal informé M. Henderson au sujet de ses perspectives d'emploi aux termes des dispositions de l'entente. Le litige de M. Henderson repose essentiellement sur le défaut de respecter les dispositions d'embauche et d'ancienneté de l'article 44 de la convention collective. Les prétendues fausses déclarations de l'employeur, au fond, concernent la façon dont les dispositions de la convention collective ont été interprétées et appliquées.

[28] Vu qu'il est plus juste de décrire l'affaire comme découlant de la convention collective, ce qui en fait donc un litige relevant de la compétence d'un arbitre du travail, l'affaire doit être réglée par voie d'arbitrage aux termes de la convention collective selon *Weber*, précité. Le fond du litige est le facteur qui doit déterminer la compétence.

[29] Il faut donc examiner l'obligation du syndicat dans les circonstances et déterminer s'il y a eu manquement au devoir de représentation juste.

[30] L'article 37 du *Code canadien du travail* prévoit ce qui suit:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[31] Il est clair d'après le témoignage de M. Henderson que personne ne lui a dit qu'il risquait d'être supplanté sur la liste d'ancienneté avant qu'il ne le soit effectivement à la suite de l'entente conclue entre



Mr. Henderson was under the impression that he had met the criteria required for a high placement on the permanent hiring list by being diligent in accumulating the required 480 hours. In fact the union and the employer changed his seniority without notifying him or involving him in any way. He only incidentally and belatedly was advised by his brother of the pending change after the change was agreed upon.

[32] Subsequent to his learning what had occurred, the union denied him any further access to the arbitration process. Even if no adjustment in the seniority provisions could be made, Mr. Henderson might have argued that he was entitled to consequential damages as a result of the misinterpretation or misapplication of the collective agreement. The other temporary employees who had been prejudiced by their improper placement on the list had received financial compensation in a negotiated settlement.

[33] Given that the other employees who had been affected recovered compensation, the basis on which Mr. Henderson was denied the opportunity to have his interests similarly considered appears arbitrary unless his proper remedy lay in the courts. For the reasons stated above, the position that he should be required to seek his remedy in the courts does not appear sustainable. Other temporary letter carriers were afforded access to the grievance and arbitration processes to resolve their dispute. The omission and subsequent refusal by the bargaining agent to allow Mr. Henderson to be included within the scope of the arbitration and to file a grievance on his behalf can only be seen as discriminatory and arbitrary.

[34] Mr. Henderson is asking that his position on the permanent letter carrier seniority list be reinstated to third place. The present decision is not intended to suggest that such a resolution of the matter is appropriate. Upon detailed examination of all the circumstances, it may appear that the resolution of the seniority issues that has been arrived at is an appropriate one. It is possible that the more appropriate remedy in Mr. Henderson's situation might lie in damages, if he can, on balance, demonstrate financial losses.

l'employeur et son syndicat. M. Henderson croyait qu'il satisfaisait aux critères prévus pour compter parmi les premiers sur la liste de recrutement des facteurs permanents en faisant preuve de diligence afin d'accumuler les 480 heures requises. En fait, le syndicat et l'employeur ont changé son ancienneté sans l'en aviser ni en discuter avec lui de quelque façon que ce soit. Il l'a appris de façon accidentelle et tardive quand son frère l'a informé après que le changement eut été approuvé.

[32] Après que M. Henderson eut été informé de ce qui s'était passé, le syndicat a refusé de lui donner accès à la procédure d'arbitrage. Même s'il était impossible de modifier les dispositions d'ancienneté, M. Henderson aurait pu faire valoir qu'il avait droit à des dommages-intérêts en raison de la mauvaise interprétation ou mauvaise application de la convention collective. Les autres employés temporaires qui ont subi un préjudice pour avoir été erronément inscrits après lui sur la liste ont obtenu une indemnité à la suite du règlement négocié.

[33] Vu que les autres employés touchés ont été indemnisés, la raison pour laquelle M. Henderson n'a pu faire valoir ses intérêts de façon analogue semble arbitraire, sauf si le recours indiqué est de faire appel aux tribunaux. Pour les motifs énoncés ci-dessus, la thèse selon laquelle il doit s'adresser aux tribunaux pour obtenir le redressement recherché ne semble pas soutenable. D'autres facteurs temporaires ont eu accès à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage pour régler leur litige. L'omission et le refus subséquent par l'agent négociateur d'autoriser M. Henderson à recourir à l'arbitrage au même titre que les autres employés et de déposer un grief en son nom ne peuvent être qualifiés que de discriminatoires et d'arbitraires.

[34] M. Henderson veut réintégrer le troisième rang sur la liste d'ancienneté des facteurs permanents. Nous ne voulons pas donner à entendre par la présente décision que nous jugeons qu'il s'agit là du règlement qui convient. À la suite d'un examen approfondi de toutes les circonstances, il peut sembler que le règlement des questions d'ancienneté auquel on est arrivé soit celui qui convienne. Il est possible que le redressement plus approprié dans le cas de M. Henderson soit du côté des dommages-intérêts, s'il peut tout compte fait démontrer des pertes financières.

[35] The present decision, therefore, does not purport to finally resolve the matters in dispute. The present Board finds only that the denial of Mr. Henderson's access to the arbitration process on the part of the CUPW has been arbitrary and discriminatory in the circumstances and consequently in violation of section 37 of the *Code*.

[36] The Board therefore orders that Mr. Henderson be given access to the grievance and arbitration process to resolve the dispute relating to his appropriate seniority pursuant to the provisions of the collective agreement. In the event that Mr. Henderson is placed in a position lower than third, appropriate compensation, if any, for consequential economic losses, should be considered.

[37] The Board retains jurisdiction in the present matter to allow any issues arising out of the implementation of these Reasons for Decision and Order to be addressed.

---

#### CASES CITED

*New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967

*Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I, s. 37*

[35] Pour ces motifs, la présente décision ne prétend pas régler les points en litige une fois pour toutes. Le Conseil conclut uniquement que le refus de la part du STTP d'autoriser M. Henderson à recourir à la procédure d'arbitrage a été arbitraire et discriminatoire dans les circonstances et, par conséquent, enfreint l'article 37 du *Code*.

[36] Par conséquent, le Conseil ordonne que M. Henderson ait accès à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage pour régler le litige relatif au rang d'ancienneté qui lui convient aux termes des dispositions de la convention collective. S'il est déterminé que M. Henderson doit occuper un rang inférieur au troisième rang, il faudrait tenir compte de la question de l'indemnité à accorder, le cas échéant, pour les pertes économiques qui en résulteraient.

[37] Le Conseil demeure saisi de l'affaire en vue de régler toute question qui pourrait découler de la mise en application des présents motifs de décision et de la présente ordonnance.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967

*Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I, art. 37*

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

**International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 400,**  
*applicant,*  
*and*  
**Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.,**  
*employers,*  
*and*  
**Canadian Merchant Service Guild and Seafarers' International Union of Canada,**  
*intervenors.*

*CITED AS:* Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.

Board File: 18304-C

Decision no. 30  
 August 30, 1999

Application for a single employer declaration under section 35 of the *Canada Labour Code*.

Constitutional law - Shipping - Practice and procedure - Board determines that Tiger Tugz, an intraprovincial ship berthing and docking company, is a federal undertaking under sections 2(a) and 4 of the *Code* as the tugboat services it provides are essential and integral to the operation of international shipping, or are, at the very least, reasonably necessary to such an operation - The Board consequently has the jurisdiction to deal with the section 35 application filed by the ILWU, Local 400 - In its analysis, the Board reviews the applicable constitutional tests.

Single employer - Discretion (not to make a declaration) - Interim order - Section 19.1 - Work jurisdiction - Employers Rivtow and Tiger Tugz are tugboat operations which are under common ownership and control - There is no interchange of employees or work between the operations - Applicant union represents Rivtow's unlicensed employees - Rivtow's licensed employees are represented by the CMSG - Applicant seeking a declaration that Rivtow and Tiger are a single employer under section 35 arguing this would enable it to assert its bargaining rights by

## Motifs de décision

**Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 400,**  
*requérant,*  
*et*  
**Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.,**  
*employeurs,*  
*et*  
**Gilde de la marine marchande du Canada et Syndicat international des marins canadiens,**  
*intervenants.*

*CITÉ:* Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.

Dossier du Conseil: 18304-C

Décision n° 30  
 le 30 août 1999

Demande de déclaration d'employeur unique présentée en vertu de l'article 35 du *Code canadien du travail*.

Droit constitutionnel - Navigation - Pratique et procédure - Le Conseil juge que Tiger Tugz, une entreprise intraprovinciale offrant des services d'approche et d'amarrage, est une entreprise fédérale en vertu de l'alinéa 2a) et de l'article 4 du *Code* car les services de remorquage qu'elle fournit constituent une partie essentielle et intégrante du transport maritime international, ou à tout le moins, sont raisonnablement nécessaires à cette activité - Le Conseil a donc compétence pour traiter la demande présentée par l'ILWU, section locale 400, en vertu de l'article 35 - Dans son analyse, le Conseil revoit les critères constitutionnels applicables.

Employeur unique - Pouvoir discrétionnaire (de ne pas faire de déclaration) - Ordonnance provisoire - Article 19.1 - Compétence sur le travail - Les employeurs Rivtow et Tiger Tugz sont des entreprises de remorquage qui appartiennent à la même entité et dont le contrôle est assuré en commun - Il n'y a aucun échange d'employés ou de travail entre les compagnies - Le syndicat requérant représente les employés non brevetés de Rivtow - Les employés brevetés de Rivtow sont représentés par la GMMC - Le requérant cherche à obtenir une déclaration selon laquelle Rivtow et Tiger



preserving the existing bargaining structure at Rivtow - Majority refuses to exercise its discretion and dismisses the application - Applicant failed to show a likelihood that it had a legitimate claim over the work of Tiger employees and that its bargaining rights were therefore negatively affected by Tiger's establishment and operations - It had never previously performed this work and the creation of Tiger did not result in any loss of work for Rivtow employees - The extension of Rivtow's bargaining structure to Tiger would not promote harmonious labour relations or ensure industrial stability - There was insufficient justification to consider issuing an interim declaration to allow parties to resolve the work jurisdiction issue at arbitration - Dissenting panel member would have granted an interim declaration under section 19.1 to allow the parties to resolve their work jurisdiction dispute at arbitration and retained jurisdiction to determine if it should be made permanent.

---

The Board was composed of Mr. Richard I. Hornung, Q.C., Vice-Chair, and Mr. Patrick H. Shafer and Ms. Véronique L. Marleau, Members. A hearing was held on May 13, 1998, at Vancouver. These reasons for decision were written by Ms. Véronique L. Marleau, Member. The dissenting reasons of Mr. Hornung, Vice-Chair, are appended.

#### Appearances

Mr. Bruce A. Laughton, Counsel, assisted by Mr. Al. Engler, President, for the applicant;  
Mr. Peter A. Gall, Counsel, assisted by Mr. John Cosulich, President and CEO, for the employers;  
Mr. Ken Herbert, Business Agent, for the Canadian Merchant Service Guild; and  
Mr. Camran S. Chaichian, Counsel, assisted by Mr. Doug McMillan, Vice-president, for the Seafarers' International Union of Canada.

#### I - Background

[1] On August 29, 1997, the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 400 ("ILWU"), filed an application for a declaration,

constituent un employeur unique en vertu de l'article 35, soutenant que cela lui permettrait de faire valoir ses droits de négociation en préservant la structure de négociation déjà en place à Rivtow - La majorité refuse d'exercer son pouvoir discrétionnaire et rejette la demande - Le requérant n'a pas pu établir qu'il pouvait légitimement revendiquer le travail effectué par les employés de Tiger Tugz et que la création et l'exploitation de Tiger Tugz avaient nui d'une manière ou d'une autre à ses droits de négociation - Il n'avait jamais exécuté ce travail auparavant et la création de Tiger Tugz n'a pas entraîné de perte de travail pour les employés de Rivtow - L'élargissement de la structure de négociation en place à Rivtow pour englober les employés de Tiger Tugz ne favoriserait pas des relations de travail harmonieuses ni assurerait la stabilité industrielle - Il n'existait pas de justification suffisante pour que le Conseil envisage de rendre une déclaration provisoire qui permette aux parties de résoudre la question de la compétence sur le travail par un arbitre - Le membre dissident du banc aurait rendu une déclaration provisoire en vertu de l'article 19.1 qui aurait permis aux parties de résoudre leur litige concernant la compétence de travail et serait demeuré saisi de l'affaire pour que le Conseil décide ensuite si cette ordonnance devait devenir permanente.

---

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Richard I. Hornung, c.r., Vice-Président, et de M. Patrick H. Shafer et M<sup>e</sup> Véronique L. Marleau, Membres. Une audience a eu lieu le 13 mai 1998 à Vancouver. Les présents motifs ont été rédigés par M<sup>e</sup> Véronique L. Marleau, Membre. Les motifs dissidents de M<sup>e</sup> Hornung, Vice-Président, sont annexés.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Bruce A. Laughton, assisté de M. Al. Engler, Président, pour le requérant;  
M<sup>e</sup> Peter A. Gall, assisté de M. John Cosulich, Président et PDG, pour les employeurs;  
M. Ken Herbert, Agent d'affaires, pour la Guilde de la marine marchande; et  
M<sup>e</sup> Camran S. Chaichian, assisté de M. Doug McMillan, Vice-président, pour le Syndicat international des marins canadiens.

#### I - Le contexte

[1] Le 29 août 1997, le Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 400 («ILWU»), a déposé une demande fondée sur

pursuant to section 35 of the *Canada Labour Code* ("The *Canada Labour Code* has since been amended by *An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I)* and the *Corporations and labour Unions Returns Act* and to make consequential amendments to other Acts, S.C. (1998), ch. 26. This Act, which came into force on January 1, 1999, replaced the existing Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board, and these proceedings were continued in accordance with the Act's transitional provisions."), that Rivtow Marine Ltd. ("Rivtow") and Tiger Tugz Inc. ("Tiger Tugz") are a single employer and a single federal work, undertaking or business.

[2] Rivtow carries on business in connection with navigation and shipping, and operates a maritime fleet of tugboats. It is involved in towing in the Fraser River and along the coast of British Columbia. It conducts ship berthing and docking as well as towing in Prince Rupert and Kitimat, and does log towing and barging at Harrison. Rivtow does not carry out any operations in Vancouver Harbour.

[3] The existing bargaining structure at Rivtow includes units of licensed and unlicensed personnel. The ILWU is the bargaining agent for a unit of Rivtow employees described as "all unlicensed employees employed by the River Towing Division of Rivtow Marine Ltd." and it has a collective agreement with Rivtow for that unit ("On October 6, 1960, the Canada Labour Relations Board certified the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers as the bargaining agent for a unit of employees of River Towing Co. Ltd., which later became Rivtow Marine Ltd. Following an application brought pursuant to section 43 of the *Code*, the Board, in June 1995, declared that the ILWU was the successor bargaining agent for the above-described unit."). Another union, the Seafarer's International Union of Canada ("SIU"), also represents unlicensed employees of Rivtow who work in the Fraser River and along the coast. The jurisdictions of the ILWU and SIU are tied to the work historically performed by members of those unions for Rivtow and its predecessor companies. Rivtow's licensed employees are represented by the Canadian Merchant Service Guild ("CMSG").

l'article 35 du *Code canadien du travail* («Le *Code canadien du travail* a été modifié depuis par la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, la *Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, L.C. (1998), ch. 26. Cette loi, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999, a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles, et l'instance s'est poursuivie conformément aux dispositions transitoires de la Loi.»), pour qu'il soit déclaré que Rivtow Marine Ltd. («Rivtow») et Tiger Tugz Inc. («Tiger Tugz») constituent un employeur unique et une entreprise fédérale unique.

[2] Rivtow exploite une entreprise dans le secteur de la navigation et du transport maritime et elle assure le fonctionnement d'une flotte de remorqueurs. Elle fait du remorquage sur le fleuve Fraser ainsi que le long de la côte de la Colombie-Britannique. Elle offre des services d'approche, d'amarrage et de remorquage de navires à Prince Rupert et à Kitimat et elle fait du remorquage et du transport de billes par chalands à Harrison. Rivtow n'exerce aucune de ces activités dans le port de Vancouver.

[3] La structure de négociation en place à Rivtow comprend des unités de personnel breveté et de personnel non breveté. L'ILWU est l'agent négociateur d'une unité d'employés de Rivtow visant «tous les employés non brevetés travaillant pour la division River Towing de Rivtow Marine Ltd.» et elle a conclu une convention collective avec Rivtow qui régit cette unité («Le 6 octobre 1960, le Conseil canadien des relations du travail a accrédité la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de River Towing Co. Ltd., laquelle est devenue par la suite Rivtow Marine Ltd. À la suite d'une demande fondée sur l'article 43 du *Code*, le Conseil a déclaré, en juin 1995, que l'ILWU était l'agent négociateur successeur de l'unité décrite ci-dessus.»). Un autre syndicat, le Syndicat international des marins canadiens («SIMC») représente aussi les employés non brevetés de Rivtow qui travaillent sur le fleuve Fraser ainsi que le long de la côte. Les compétences de l'ILWU et du SIMC sont liées aux tâches historiquement exécutées par les membres de ces syndicats pour Rivtow et les sociétés qui l'ont précédé. Les employés brevetés de Rivtow sont représentés par la Guilde de la marine marchande du Canada («GMMC»).

[4] Tiger Tugz became operational in the summer of 1997. It offers a ship berthing service in the Port of Vancouver, in addition to the shifting of barges and assisting of log tows in the harbour. Tiger Tugz operates two 53-foot, 3,000-horsepower Z-drive tugs that feature 80,000 pounds of bollard pull. The *Tiger Spirit* was built in 1996 and operated previously at Prince Rupert as the *Rivtow Spirit*. The *Tiger Pride* was completed in 1997.

[5] Tiger Tugz has an all-employee collective bargaining relationship with the CMSG and all eight employees of Tiger Tugz hold master qualifications. The parties entered into a voluntary collective bargaining agreement for all licensed employees of Tiger Tugz in British Columbia and, on September 12, 1997, the CMSG was certified by the British Columbia Labour Relations Board ("B.C. Board") as the bargaining agent for that unit. The ILWU appealed the B.C. Board's decision on the basis that, *inter alia*, constitutional jurisdiction for the operation of Tiger Tugz laid with this Board and that, therefore, the B.C. Board lacked jurisdiction over the parties. The B.C. Board indicated that it would hold the appeal in abeyance pending this Board's decision on the issue of jurisdiction.

[6] Rivtow and Tiger Tugz concede that they are under common ownership and common control or direction. Captain John Cosulich is the President of both companies, and it is not disputed that they operate pursuant to a common plan, from the same location on the Vancouver waterfront, with a common mailing address.

[7] Another related company, Westminster Tug Boats Ltd. ("Westminster Tug"), which is also under the control and direction of Mr. John Cosulich, and hence Rivtow, does ship berthing and docking in the Fraser River, the same type of work as that carried out by Tiger Tugz in Vancouver Harbour. Like Tiger Tugz, Westminster Tug has an all-employee collective bargaining relationship with the CMSG and all employees of Westminster Tug hold master qualifications. However, in its application, the ILWU does not seek to have Westminster Tug (which is

[4] Tiger Tugz a commencé ses activités aux cours de l'été 1997. En plus d'aider au déplacement de chalands et de faire du remorquage de billes dans le port de Vancouver, elle y offre des services d'approche et d'amarrage. Elle exploite deux navires remorqueurs de 53 pieds à transmission en Z de 3 000 chevaux-vapeur qui ont une capacité de traction de 80 000 livres. Le *Tiger Spirit*, construit en 1996, était auparavant exploité à Prince Rupert sous le nom de *Rivtow Spirit*. La construction du *Tiger Pride* a été achevée en 1997.

[5] Tiger Tugz a une relation de négociation collective avec la GMMC qui vise l'ensemble des employés de Tiger Tugz et ces huit employés possèdent tous le titre de capitaine. Les parties ont conclu volontairement une convention collective régissant tous les employés brevetés de Tiger Tugz en Colombie-Britannique et, le 12 septembre 1997, la GMMC a été accréditée par le Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique («Conseil de la C.-B.») à titre d'agent négociateur de cette unité. L'ILWU a interjeté appel de la décision du Conseil de la C.-B. pour le motif, notamment, que la compétence constitutionnelle de trancher les questions relatives à l'exploitation de Tiger Tugz ressortissait au présent Conseil et que, par conséquent, le Conseil de la C.-B. n'avait pas compétence sur les parties. Le Conseil de la C.-B. a déclaré qu'il tiendrait l'appel en suspens jusqu'à ce que le présent Conseil ait statué sur la question de la compétence.

[6] Rivtow et Tiger Tugz admettent qu'elles sont détenues par le même propriétaire et qu'elles sont dirigées et ou contrôlées en commun. Le capitaine John Cosulich est le Président des deux sociétés, et il n'est pas contesté que celles-ci sont exploitées suivant un plan commun, au même endroit dans le port de Vancouver et qu'elles ont la même adresse postale.

[7] Une autre société connexe, Westminster Tug Boats Ltd. («Westminster Tug»), également assujettie au contrôle et à la direction de M. John Cosulich, et par conséquent de Rivtow, fait de l'approche et de l'amarrage de navires sur le fleuve Fraser, le même genre de travail que celui qu'effectue Tiger Tugz dans le port de Vancouver. À l'instar de Tiger Tugz, Westminster Tug a une relation de négociation collective avec la GMMC qui vise l'ensemble de l'effectif et tous les employés de Westminster Tug détiennent le titre de capitaine. Toutefois, dans sa



federally certified) included in the single employer declaration.

## II - Parties' submissions

[8] The ILWU submits that the Rivtow collective agreement recognizes it as the only certified bargaining agent for all unlicensed personnel employed on vessels owned, operated, or directly or indirectly controlled by the company, and that Rivtow is bound to a hiring hall provision which requires it to hire persons through the ILWU dispatch office. According to the ILWU, these provisions are being breached through the use of Tiger Tugz, and a single employer declaration is necessary to enable the union to assert its bargaining rights by preserving the bargaining structure already in place at Rivtow. In the ILWU's view, Tiger Tugz was essentially created to avoid the use of unlicensed personnel dispatched pursuant to its hiring hall provision.

[9] Rivtow and Tiger Tugz ("the employers") oppose the application and submit that it should be dismissed for two reasons. First, they argue that Tiger Tugz is not a federal undertaking and that, as such, the Board has no jurisdiction to grant a single employer declaration. Second, they assert that even if the Board did have the jurisdiction to make such a declaration, it should refuse to exercise its discretion to make the requested order because there is no valid labour relations purpose for doing so. Tiger Tugz is not performing any of the work that comes within the ILWU's jurisdiction at Rivtow. Ship berthing and docking services carried out by Tiger Tugz and Westminster Tug, separate companies under the control of Mr. John Cosulich, are for advantageous business reasons, and in neither case has this resulted in the loss of work opportunity for ILWU or SIU members at Rivtow. Tiger Tugz was created to provide a service that was never provided by Rivtow, the docking and berthing of ships in Vancouver Harbour. Tiger Tugz does not perform any work that is done by Rivtow and there is no interchange of employees or work. Accordingly, the ILWU's bargaining rights are not in jeopardy. In fact, to grant the single employer declaration would serve to expand the ILWU's bargaining rights in a manner contrary to the policy of the *Code*.

demande, l'ILWU ne recherche pas l'inclusion de Westminster Tug (qui est accréditée à l'échelle fédérale) dans la déclaration d'employeur unique.

## II - Les observations des parties

[8] L'ILWU fait valoir que la convention collective conclue avec Rivtow le reconnaît comme le seul agent négociateur accrédité de tout le personnel non breveté travaillant sur les navires possédés, exploités ou contrôlés directement ou indirectement par la compagnie, et que Rivtow est liée par une disposition l'obligeant à s'adresser au bureau d'embauchage de l'ILWU pour recruter du personnel. Selon l'ILWU, Rivtow contrevient à ces dispositions en utilisant Tiger Tugz, et une déclaration d'employeur unique est nécessaire pour lui permettre de faire valoir ses droits de négociation en préservant la structure de négociation déjà en place à Rivtow. L'ILWU estime que Tiger Tugz a été créée essentiellement pour éviter le recours au personnel non breveté déployé par l'entremise du bureau d'embauchage.

[9] Rivtow et Tiger Tugz («les employeurs») s'opposent à la demande et font valoir qu'elle doit être rejetée pour deux motifs. Tout d'abord, Tiger Tugz n'est pas une entreprise fédérale et le Conseil n'a donc pas compétence pour faire une déclaration d'employeur unique. Deuxièmement, même si le Conseil avait cette compétence, il devrait refuser d'exercer son pouvoir discrétionnaire en rendant l'ordonnance demandée parce qu'elle ne servirait aucun objectif valable lié aux relations du travail. Tiger Tugz n'exécute aucun aspect du travail relevant de la compétence de l'ILWU à Rivtow. Tiger Tugz et Westminster Tug, deux compagnies distinctes assujetties au contrôle de M. John Cosulich, offrent des services d'approche et d'amarrage de navires parce que cela est commercialement rentable et, en aucun cas, ceci n'a-t-il entraîné quelque perte de travail que ce soit pour les membres d'ILWU ou du SIMC à Rivtow. Tiger Tugz a été créée pour fournir un service que n'a jamais fourni Rivtow, soit l'approche et l'amarrage des navires dans le port de Vancouver. Tiger Tugz n'exécute aucun aspect du travail effectué par Rivtow, et il n'y a aucun échange d'employés ou de travail entre les deux sociétés. En conséquence, les droits de négociation de l'ILWU ne sont pas menacés. En fait, en obtenant une déclaration d'employeur unique, l'ILWU se trouverait à accroître ses droits de négociation d'une manière contraire aux principes directeurs qui sous-tendent le *Code*.

[10] Moreover, even if the ILWU could assert bargaining rights over the work performed at Tiger Tugz, the company operates with two-person crews and it would make no labour relations sense to have two unions representing these employees, i.e., one for licensed and another one for unlicensed personnel. To function properly and efficiently, these crews cannot be split between two unions. To do so would increase industrial instability, contrary to the policy of the *Code*. Furthermore, all eight Tiger Tugz employees hold master qualifications. This gives the company maximum flexibility in the scheduling of crews. For these reasons, the only appropriate bargaining structure is an all-employee unit and the CMSG has already been certified by the B.C. Board to represent all employees of Tiger Tugz.

[11] The CMSG shares the employers' position that Tiger Tugz comes under provincial jurisdiction and that the section 35 application should accordingly be dismissed.

[12] Since, contrary to the ILWU's assertion, Rivtow's unlicensed employees are not represented exclusively by the ILWU, but also by the SIU (the unions' respective jurisdictions are based on historical claims over the unlicensed work in the various areas where Rivtow carries on its activities), the Board granted it leave to intervene as an interested party in these proceedings. Although the SIU takes no position on the section 35 application, it states that should the Board be inclined to make a single employer declaration, it, rather than the ILWU, should be certified to represent unlicensed employees at Tiger Tugz. According to the SIU, the work covered by this application is work which, in any event, SIU members have performed for Rivtow in the past, and which historically falls within the SIU's jurisdiction.

### III - Constitutional issue

[13] The initial question which this Board must address is whether or not Tiger Tugz falls within federal jurisdiction. As indicated in *Baron W. Lewers* (1982),

[10] Par ailleurs, Tiger Tugz exerce ses activités avec des équipages de deux personnes. Même si l'ILWU pouvait faire valoir des droits sur le travail exécuté à Tiger Tugz, il serait absurde, sur le plan des relations du travail, que deux syndicats représentent ces employés, en d'autres termes qu'il y ait un syndicat pour le personnel breveté et un autre pour le personnel non breveté. Pour pouvoir effectuer leur travail de façon efficace et efficiente, les membres de ces équipages ne peuvent être scindés en deux groupes syndicaux différents. Procéder de la sorte ne ferait qu'accroître l'instabilité industrielle, ce qui serait contraire aux principes directeurs qui sous-tendent le *Code*. En outre, la totalité des huit employés de Tiger Tugz détiennent le titre de capitaine. Ceci permet à la compagnie d'avoir toute la flexibilité nécessaire pour former les équipages. Pour ces raisons, la seule structure de négociation appropriée est une unité englobant tout l'effectif, et la GMMC a déjà été accréditée par le Conseil de la C.-B. pour représenter tous les employés de Tiger Tugz.

[11] La GMMC est aussi d'avis que Tiger Tugz relève de la compétence provinciale et que la demande fondée sur l'article 35 devrait conséquemment être rejetée.

[12] Contrairement à ce que prétend l'ILWU, étant donné que les employés non brevetés de Rivtow ne sont pas représentés exclusivement par l'ILWU et qu'ils sont aussi représentés par le SIMC (les compétences respectives des syndicats sont fondées sur les revendications historiques du travail effectué par le personnel non breveté dans les diverses régions où Rivtow exerce ses activités), le Conseil a autorisé le SIMC à intervenir à titre de partie intéressée en l'instance. Bien que le SIMC ne se prononce pas sur la demande fondée sur l'article 35, il affirme que, si le Conseil décidait de faire une déclaration d'employeur unique, c'est lui, plutôt que l'ILWU, qui devrait être accrédité pour représenter les employés non brevetés de Tiger Tugz. Selon le SIMC, le travail visé par la demande est du travail qui, de toute façon, a été effectué par des membres du SIMC dans le passé pour le compte de Rivtow et qui, historiquement, relève de la compétence du SIMC.

### III - La question constitutionnelle

[13] La première question que le Conseil doit trancher consiste à déterminer si Tiger Tugz relève de la compétence fédérale. Tel qu'il a été affirmé dans

48 di 83; and 82 CLLC 16,179 (CLRB no. 372), the Board has no discretion to forego making a determination on a constitutional issue solely on the basis that a provincial board has asserted jurisdiction and that sound labour relations would be affected as a result of an adverse determination.

[14] In support of their claim that Tiger Tugz does not fall within federal jurisdiction, the employers submit that Tiger Tugz carries on a separate ship docking business completely within provincial waters, i.e. Vancouver Harbour, and as such comes under provincial jurisdiction. They rely in this regard on *Agence Maritime Inc. v. Conseil canadien des relations ouvrières et al.*, [1969] S.C.R. 851, where the Supreme Court of Canada held that the labour relations aspect of a maritime shipping operation, when carried out entirely within the boundaries of a single province, fall within provincial jurisdiction. They also rely on decisions to the same effect made by the B.C. Board (see *Harbour Ferries Ltd.*, no. C3/89, January 9, 1989 (IRC); *Tilbury Island Terminals*, no. 69/80, October 29, 1980 (BCLRB); and *British Columbia Ferry Corporation*, no. 79/77, December 7, 1977 (BCLRB)).

[15] In arguing the opposite view, the ILWU asserts that the evidence supports the conclusion that Tiger Tugz and Rivtow are operated together as a single federal enterprise (see *Westcoast Energy Inc. v. Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322). In the alternative, the ILWU submits that Tiger Tugz comes under federal jurisdiction because its operations are integral to international navigation and shipping. In this latter respect, the ILWU argues that the simple fact that the tugboats operated by Tiger Tugz do not leave provincial waters is not determinative. An undertaking which is on its face provincial may in fact be federally regulated when its operations may be characterized as vital, essential or integral to the operation of a core federal undertaking (see *Sea-Link Marine Services Ltd.* (1990), 80 di 66; and 13 CLRBR (2d) 146 (CLRB no. 788)). In the present case, the tugs operated by Tiger Tugz are engaged in the docking and berthing of large freighters and other bulk carrying vessels involved in the international transportation of goods. These freighters and bulk carriers cannot be docked without the assistance of tugs. For example, a ship cannot pass under the Second Narrows Bridge without being

l'affaire *Baron W. Lewers* (1982), 48 di 83; et 82 CLLC 16,179 (CCRT n° 372), le Conseil ne peut éviter de rendre une décision sur une question constitutionnelle pour le seul motif qu'une commission provinciale a exercé sa compétence et que de saines relations de travail seraient touchées par une décision contraire.

[14] À l'appui de leur prétention selon laquelle Tiger Tugz ne relève pas de la compétence fédérale, les employeurs font valoir que Tiger Tugz exploite une entreprise distincte d'amarrage de navires dans des eaux provinciales exclusivement, à savoir dans le port de Vancouver, et qu'elle relève ainsi de la compétence provinciale. Ils s'appuient à cet égard sur l'arrêt *Agence Maritime Inc. c. Conseil canadien des relations ouvrières et al.*, [1969] S.C.R. 851 dans lequel la Cour suprême du Canada a statué que les relations du travail d'une entreprise de transport maritime entièrement exploitée dans les limites d'une seule province relevaient de la compétence provinciale. Ils s'appuient également sur des décisions analogues du Conseil de la C.-B. (voir *Harbour Ferries Ltd.*, n° C3/89, 9 janvier 1989 (IRC); *Tilbury Island Terminals*, n° 69/80, 29 octobre 1980 (BCLRB); et *British Columbia Ferry Corporation*, n° 79/77, 7 décembre 1977 (BCLRB)).

[15] Pour faire valoir le point de vue contraire, l'ILWU soutient que les éléments de preuve étayent la conclusion selon laquelle Tiger Tugz et Rivtow sont exploitées ensemble comme une entreprise fédérale unique (voir *Westcoast Energy Inc. c. Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322). Subsidiairement, l'ILWU soutient que Tiger Tugz relève de la compétence fédérale parce que ses activités constituent une partie intégrante de la navigation et du transport maritime international. À cet égard, l'ILWU soutient que le simple fait que les remorqueurs exploités par Tiger Tugz ne quittent pas les eaux provinciales n'est pas déterminant. Une entreprise qui, à première vue, est assujettie à la compétence provinciale peut en fait relever de la compétence fédérale lorsque ses activités peuvent être qualifiées de partie vitale, essentielle ou intégrante de l'exploitation d'une entreprise fédérale principale (voir *Sea-Link Marine Services Ltd.* (1990), 80 di 66; et 13 CLRBR (2d) 146 (CCRT n° 788)). En l'occurrence, les remorqueurs exploités par Tiger Tugz servent à l'approche et à l'amarrage de gros navires de charge et autres vraquiers faisant le transport international de marchandises. Ces navires ne peuvent accoster sans



escorted by tugs. These are all matters which flow from the *Canada Shipping Act*. In addition, the ILWU points out that the other company performing tug berthing work in the Port of Vancouver, namely C.H. Cates and Sons Ltd., is subject to federal jurisdiction and a certification order from this Board.

#### IV - Relevant provisions and constitutional tests

[16] The Board's constitutional jurisdiction to deal with the labour relations of an undertaking and the employees employed in connection with the operation of that undertaking is set out in section 4 of the *Canada Labour Code*:

4. This Part applies in respect of employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, in respect of the employers of all such employees in their relations with those employees and in respect of trade unions and employers' organizations composed of those employees or employers.

[17] Section 2 of the *Code* defines "federal, work, undertaking or business." Of particular relevance is the following paragraph:

2. In this Act,

"federal work, undertaking or business" means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including, without restricting the generality of the foregoing,

(a) a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada. ...

[18] Parliament's jurisdiction over navigation and shipping, pursuant to section 91(10) of the *Constitution Act, 1867*, and over undertakings involved in interprovincial navigation and shipping, pursuant to sections 92(10)(a) and (b) of the *Constitution Act, 1867* ("Section 92(10)(a) refers to 'Lines of Steam or other Ships, Railway, Canals, Telegraphs, and other Works and Undertakings connecting the Province with any other or others of the Provinces, or extending beyond the Limits of the Province'; and section 92(10)(b)

l'aide de remorqueurs. Par exemple, un navire ne peut passer sous le Second Narrows Bridge sans être escorté par des remorqueurs. Il s'agit là de questions qui découlent de la *Loi sur la marine marchande au Canada*. En outre, l'ILWU fait remarquer que l'autre compagnie qui effectue de l'approche de navires dans le port de Vancouver, soit C.H. Cates and Sons Ltd., relève de la compétence fédérale et fait l'objet d'une ordonnance d'accréditation émanant du présent Conseil.

#### IV - Dispositions pertinentes et critères constitutionnels

[16] La compétence constitutionnelle du Conseil de trancher les questions de relations du travail d'une entreprise et des personnes employées dans le cadre de cette entreprise est énoncée à l'article 4 du *Code canadien du travail*:

4. La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci.

[17] L'article 2 du *Code* définit les «entreprises fédérales». Le paragraphe suivant s'applique plus particulièrement:

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«entreprises fédérales» Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment:

a) ceux qui se rapportent à la navigation et aux transports par eau, entre autres à ce qui touche l'exploitation de navires et le transport par navire partout au Canada...

[18] La compétence du Parlement sur la navigation et le transport maritime, aux termes du paragraphe 91(10) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, et sur les entreprises se rapportant à la navigation et au transport maritime interprovincial, aux termes des alinéas 92(10)(a) et (b) de la *Loi constitutionnelle de 1867* («L'alinéa 92(10)(a) traite des «[l]ignes de bateaux à vapeur ou autres bâtiments, chemins de fer, canaux, télégraphes et autres travaux et entreprises reliant la province à une autre ou à d'autres provinces ou

refers to 'Lines of Steam Ships between the Province and any British or Foreign Country'."), does not extend to the labour relations of undertakings engaged in intraprovincial shipping. The labour relations of undertakings engaged in intraprovincial navigation and shipping falls exclusively within provincial jurisdiction, and provincial jurisdiction is not ousted by the fact that vessels used in such undertakings occasionally travel beyond the boundaries of the province (see *Agence Maritime Inc.*, *supra*).

[19] An undertaking which *prima facie* falls within provincial jurisdiction because its works and operations are confined to a single province, may nevertheless come under federal jurisdiction, if it can be shown to be part of a broader federal undertaking. This may occur if the disputed operation, notwithstanding its structure as a distinct undertaking performing essentially local activities, can be shown to be operated in common with a federal undertaking as a single enterprise (see *Westcoast Energy*, *supra*). For a local and federal undertaking to be found to be a single enterprise for constitutional purposes, there must be substantial integration of the management and operation of the two undertakings (see *Westcoast Energy*, *supra*; and *Medalta Distribution Services Ltd.*, and *Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CLRB no. 1117).

[20] If the disputed operation is not federal on its own account, then it may also come under federal jurisdiction if it is found to be integral, vital or essential to a core federal undertaking in a regulatory sense. This would occur if it can be shown that an existing federal undertaking is dependent upon the local undertaking for the performance of an essential part of its operation (see *United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112; *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] S.C.R. 529, at page 534 [the "Stevedores Reference"]; and *Letter Carriers' Union of Canada v. Canadian Union of Postal Workers et al.*, [1975] 1 S.C.R. 178 [the *Letter Carriers'* case]). "Essential" in this context has been interpreted to include the extended meaning of "reasonably necessary" (see *Canadian Air Line Employees' Association v. Wardair Canada (1975) Ltd. et al.*, [1979] 2 F.C. 91 (C.A.)).

s'étendant au-delà des limites de la province»; et l'alinéa 92(10)b) traite des «[l]ignes de bateaux à vapeur entre la province et tout pays dépendant de l'empire britannique ou tout pays étranger.»), n'englobe pas les relations du travail des entreprises faisant du transport maritime intraprovincial. Les relations du travail de ces entreprises relèvent exclusivement de la compétence provinciale et le fait que les navires utilisés dans de telles entreprises franchissent à l'occasion les limites de la province n'y change rien (voir *Agence Maritime Inc.*, précité).

[19] Une entreprise qui, à première vue, relève de la compétence provinciale parce que ses activités sont confinées aux limites d'une seule province peut néanmoins être assujettie à la compétence fédérale s'il peut être démontré qu'elle fait partie d'une entreprise fédérale plus vaste. Ce sera le cas s'il est démontré que l'exploitation en litige, bien qu'elle constitue structurellement une entreprise distincte exécutant essentiellement des activités locales, est exploitée en commun avec une entreprise fédérale à titre d'entreprise unique (voir *Westcoast Energy*, précité). Pour pouvoir conclure qu'une entreprise locale et une entreprise fédérale constituent une entreprise unique aux fins constitutionnelles, le niveau d'intégration de la gestion et de l'exploitation des deux entreprises doit être substantiel (voir *Westcoast Energy*, précité; et *Medalta Distribution Services Ltd.*, et *Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117).

[20] Si l'entreprise contestée n'est pas fédérale en elle-même, elle peut quand même être assujettie à la compétence fédérale si l'on conclut qu'elle constitue une partie vitale, essentielle ou intégrante d'une entreprise fédérale principale sur le plan réglementaire. Ce sera le cas s'il est démontré qu'une entreprise fédérale existante dépend d'une entreprise locale pour l'exécution d'une partie essentielle de ses activités (voir *Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112; *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] R.C.S. 529, à la page 534 [l'«arrêt Stevedores»]; et *Union des facteurs du Canada c. Syndicat des postiers du Canada et autre*, [1975] 1 R.C.S. 178 [l'affaire *Union des facteurs*]). Le terme «essentiel» dans ce contexte a été interprété dans son acception large comme englobant la notion de «raisonnablement nécessaire» (voir *Canadian Air Line Employees' Association c. Wardair Canada (1975) Ltd. et autres*, [1979] 2 C.F. 91 (C.A.)).

[21] The "single enterprise" test and the "vital and integral" test, though not unrelated, are distinct from one another. Although in both cases, the local operation must be joined to an interprovincial undertaking through a necessary nexus, for the former, the emphasis must be on determining whether the separate operation together with the main federal undertaking form a single integrated interprovincial undertaking. The single enterprise test was articulated by the Supreme Court of Canada in *Westcoast Energy*, *supra*, as follows:

In order for several operations to be considered a single federal undertaking for the purposes of s. 92(10)(a), they must be functionally integrated and subject to common management, control and direction. Professor Hogg states, at p. 22-10 that "[i]t is the degree to which the [various business] operations are integrated in a functional or business sense that will determine whether they constitute one undertaking or not." He adds, at p. 22-11, that the various operations will form a single undertaking if they are "actually operated in common as a single enterprise". In other words, common ownership must be coupled with functional integration and common management. A physical connection must be coupled with an operational connection. A close commercial relationship is insufficient. See *Central Western*, *supra*, at p. 1132.

(page 359; emphasis added)

[22] The key requisite elements of the "single enterprise" test are thus that the two operations must be functionally integrated **and** subject to common management, control and direction.

[23] Under the "vital and integral" test, jurisdiction also depends partially on the manner in which the businesses are operated and the degree to which they are integrated in a functional or business sense. However, jurisdiction here is focused upon whether the regulation of the subject matter in question (here, navigation and shipping) is integral to a core federal work or undertaking (see *Central Western Railway*, *supra*, at pages 1124-1125; and *Westcoast Energy*, *supra*, at page 357).

#### V - Application of these tests to the constitutional facts

[24] In the present case, no one disputes that Rivtow is a federal undertaking. Rivtow, which resulted from the

[21] Le critère de l'«entreprise unique» et le critère de partie «vitale et intégrante», en dépit de leur connexité, sont distincts l'un de l'autre. Même si dans les deux cas, l'entreprise locale doit être reliée à une entreprise interprovinciale par un lien indispensable, dans le premier cas, il faut mettre l'accent sur la question de savoir si l'entreprise distincte forme avec l'entreprise fédérale principale une entreprise interprovinciale intégrée unique. Le critère de l'entreprise unique a été formulé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Westcoast Energy*, précité, dans les termes suivants:

Pour être considérées comme une entreprise fédérale unique pour l'application de l'al. 92(10)a), les diverses activités visées doivent être intégrées sur le plan fonctionnel et être assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs. Le professeur Hogg affirme, à la p. 22-10, que [TRADUCTION] «[c]'est la mesure dans laquelle les [diverses] activités sont intégrées sur le plan fonctionnel ou commercial qui détermine si elles forment ou non une seule et même entreprise». Il ajoute, à la p. 22-11, que les diverses activités formeront une entreprise unique si elles sont [TRADUCTION] «de fait, exercées en commun en tant qu'exploitation unique». Autrement dit, outre un propriétaire unique, il doit y avoir intégration fonctionnelle et gestion commune. Le lien physique doit être assorti d'un lien opérationnel. L'existence de rapports commerciaux étroits ne suffit pas. Voir *Central Western*, précité, à la p. 1132.

(page 359; c'est nous qui soulignons)

[22] Les éléments essentiels du critère de «l'entreprise unique» sont donc que les deux activités doivent être intégrées sur le plan fonctionnel **et** assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs.

[23] En vertu du critère de la partie «vitale et intégrante», la compétence tient aussi en partie à la manière dont les entreprises sont exploitées et à la mesure dans laquelle elles sont intégrées sur le plan fonctionnel ou sur le plan commercial. Dans ce contexte, cependant, la compétence dépend davantage de la question de savoir si la réglementation de l'activité en question (en l'occurrence la navigation et le transport maritime) fait partie intégrante d'une entreprise fédérale principale (voir *Central Western Railway*, précité, aux pages 1124 et 1125; et *Westcoast Energy*, précité, à la page 357).

#### V - Application de ces critères aux faits constitutionnels

[24] En l'espèce, personne ne conteste que Rivtow est une entreprise fédérale. Rivtow, qui est issue de la



merger of several companies over the years, is a marine carrier operating a tug and towing business throughout the province of British Columbia and along the Pacific coast. It has been the subject of certification orders from this Board since the late 1950s and the parties have a long-standing federally regulated bargaining relationship. There is also no dispute over the fact that Tiger Tugz tugboat service operates exclusively within intraprovincial waters and that, accordingly, Tiger Tugz *prima facie* falls within provincial jurisdiction.

[25] To determine whether Tiger Tugz nevertheless constitutes a federal undertaking, we must therefore consider: (1) whether its operations, together with those of Rivtow's federal operation, can be found to constitute a single federal enterprise, or (2) whether Tiger Tugz's undertaking is vital or integral to international shipping undertakings because it performs work that is essential or necessarily incidental to the operation of these federal undertakings.

**(1) Whether Tiger Tugz operations together with those of Rivtow form a single integrated federal undertaking**

[26] Although it is conceded that Rivtow and Tiger Tugz are under common ownership and under common control or direction, the evidence shows that they are functionally distinct. Tiger Tugz operations are in no way co-ordinated or integrated with those of Rivtow or of Westminster Tug. Customers request ship berthing services directly from Tiger Tugz, and the ships are dispatched by Tiger Tugz. Furthermore, Tiger Tugz does not provide any services for Rivtow, and apart from administrative support such as accounting and human resources services, nor does Rivtow perform any services for Tiger Tugz. The tugboats used by Tiger Tugz operate solely and exclusively to provide ship berthing services in the Port of Vancouver, and the bargaining unit employees of Tiger Tugz work solely and exclusively for Tiger Tugz. There is no interchange of employees or work between the companies.

fusion de plusieurs sociétés au cours d'un certain nombre d'années, est un transporteur maritime exploitant une entreprise de remorquage d'un bout à l'autre de la province de la Colombie-Britannique et le long de la côte du Pacifique. Elle a fait l'objet d'ordonnances d'accréditation émanant du présent Conseil depuis la fin des années 1950, et les parties entretiennent depuis longtemps une relation de négociation réglementée à l'échelle fédérale. En outre, il n'est aucunement contesté que Tiger Tugz exploite exclusivement son entreprise de remorquage dans des eaux intraprovinciales et qu'en conséquence elle relève à première vue de la compétence provinciale.

[25] Pour déterminer si Tiger Tugz constitue malgré tout une entreprise fédérale, nous devons donc examiner (1) si l'on peut conclure que ses activités, ainsi que celles de l'entreprise fédérale de Rivtow, constituent une entreprise fédérale unique, ou (2) si l'entreprise de Tiger Tugz constitue une partie vitale ou intégrante d'entreprises de transport maritime international parce qu'elle effectue du travail qui est essentiel ou nécessairement accessoire à l'exploitation de ces entreprises fédérales.

**(1) Les activités de Tiger Tugz et de Rivtow constituent-elles ensemble une entreprise fédérale intégrée unique?**

[26] Bien qu'il soit admis que Rivtow et Tiger Tugz appartiennent à la même entité et qu'elles sont assujetties à une direction ou à un contrôle communs, les éléments de preuve montrent qu'il s'agit de deux entreprises distinctes sur le plan fonctionnel. Les activités de Tiger Tugz ne sont d'aucune manière coordonnées ou intégrées avec celles de Rivtow ou de Westminster Tug. Les clients font appel directement à Tiger Tugz pour les services d'amarrage, et les navires sont dépêchés par cette dernière. En outre, Tiger Tugz ne fournit aucun service à Rivtow et, exception faite des services de soutien administratif comme la comptabilité et les ressources humaines, Rivtow n'en fournit pas non plus à Tiger Tugz. Les remorqueurs utilisés par Tiger Tugz sont exploités uniquement et exclusivement pour offrir des services d'amarrage dans le port de Vancouver, et les employés de l'unité de négociation à Tiger Tugz travaillent uniquement et exclusivement pour cette dernière. Il n'y a aucun échange d'employés ou de travail entre les compagnies.

[27] In this respect, the Supreme Court of Canada in *Westcoast Energy*, *supra*, clearly indicated that, although relevant to the issue of whether various operations constitute a single integrated federal undertaking, the fact that two enterprises may have common ownership is not determinative:

... The fact that both operations are owned by the same entity is also insufficient. In *A.G.T.*, *supra*, Dickson C.J. stated at p. 263 that "[t]his Court has made it clear in this area of constitutional law that the reality of the situation is determinative, not the commercial costume worn by the entities involved" and, at p. 265, that "[o]wnership itself is not conclusive". A single entity may own more than one undertaking. ...

(page 359)

[28] Accordingly, it was essential to the finding of the Supreme Court that all of Westcoast's operations were both under common control, direction and management, **and functionally integrated.**

[29] The application of these principles to Tiger Tugz satisfies us that constitutionally it operates as a separate enterprise. There is no functional integration of the operations of Tiger Tugz and Rivtow. Neither operation is dedicated to the other. Rivtow is not a client of Tiger Tugz, much less the primary client as in *Westcoast Energy*, *supra*. Therefore, they clearly do not constitute one single enterprise under federal jurisdiction.

-

**(2) Whether Tiger Tugz operations are vital and integral to the operation of a core federal undertaking**

[30] Having determined that the evidence does not establish that Tiger Tugz comes under federal jurisdiction by virtue of its constituting with Rivtow one single enterprise under federal jurisdiction, we must now determine whether Tiger Tugz constitutes a federal undertaking by virtue of the dependance of federal undertakings upon its services.

[31] In the *Stevedores Reference*, *supra*, the Supreme Court of Canada held that the stevedores' operations

[27] À cet égard, la Cour suprême du Canada a clairement énoncé dans l'arrêt *Westcoast Energy*, précité, que, bien que le fait que deux entreprises appartiennent à la même entité soit pertinent pour trancher la question de savoir si diverses activités constituent une entreprise fédérale intégrée unique, cela n'est toutefois pas concluant:

... Le fait que les deux exploitations appartiennent à la même entité est également insuffisant. Dans *A.G.T.*, précité, le juge en chef Dickson a déclaré, à la p. 263, que «[l]a Cour a clairement affirmé dans ce domaine du droit constitutionnel que ce sont les faits de l'espèce qui sont déterminants et non la structure commerciale que revêtent les entités visées» et, à la p. 265, que «[l]e fait d'être propriétaire n'est pas en soi décisif». Une seule entité peut posséder plus d'une entreprise...

(page 359)

[28] En conséquence, il était essentiel à la conclusion de la Cour suprême que toutes les activités de Westcoast soient assujetties à une gestion, à une direction ou à un contrôle communs **et intégrées** sur le plan fonctionnel.

[29] L'application de ces principes à Tiger Tugz nous convainc que, sur le plan constitutionnel, l'entreprise qu'elle exploite constitue une entreprise distincte. Il n'y a aucune intégration sur le plan fonctionnel des activités de Tiger Tugz et de Rivtow. Aucune des entreprises n'exerce d'activité opérationnelle pour l'autre. Rivtow n'est pas un client de Tiger Tugz et encore moins son client principal comme c'était le cas dans l'arrêt *Westcoast Energy*, précité. Par conséquent, elles ne forment manifestement pas une entreprise unique relevant de la compétence fédérale.

**(2) Les activités de Tiger Tugz constituent-elles une partie vitale et intégrante de l'exploitation d'une entreprise fédérale principale?**

[30] Ayant conclu que les éléments de preuve ne permettent pas d'établir que Tiger Tugz relève de la compétence fédérale du fait qu'elle constitue avec Rivtow une entreprise unique relevant de la compétence fédérale, nous devons maintenant déterminer si Tiger Tugz constitue une entreprise fédérale du fait que des entreprises fédérales dépendent des services qu'elle leur procure.

[31] Dans l'arrêt *Stevedores*, précité, la Cour suprême du Canada a statué que les activités de débardage

were "part and parcel" of a shipping undertaking because the shipping undertaking was "entirely dependent" on the stevedoring activity. The employees of stevedoring companies were considered to come under federal jurisdiction on the grounds that the work performed by the undertaking within which they functioned was found to be necessary and incidental to navigation and shipping. Similarly, in the *Letter Carriers' case, supra*, the Supreme Court found that the work of a private company delivering mail under contract with the Post Office was "essential" to the Post Office's functioning. The Court held further that the company was "an integral part of the effective operation of the Post Office" (see the *Letter Carriers' case, supra*, page 186).

[32] Although Tiger Tugz operates exclusively in the Port of Vancouver under contract with either shipowners or shipping agents, according to the evidence of Mr. Cosulich, 99% of Tiger Tugz work involves the berthing or docking of international carriers. Tugboat berthing services are not specifically required under federal law, which only imposes a legal obligation in respect of the use of pilots on board for the berthing of international ships. Nevertheless, as the evidence before us showed, in practice, most international shippers secure tugboat berthing services because the presence of the pilot on the vessel does not alleviate the shipowner's responsibility vis-à-vis the ship should any damage occur in the harbour. Historically, ship owners or agents of large oceanic vessels have consistently required tugboats to accompany the ship to reduce the margin of error. Vessels carrying hazardous cargo always require an escort.

[33] The long-standing practice followed by shipowners to make use of the tugboat services makes it clear that these services may be characterized as "vital," "essential" or "integral" to the operation of international shipping. At the very least, they are "reasonably necessary" to such an operation, pursuant to the extended meaning attributed to the word

faisaient «partie intégrante» d'une entreprise de transport maritime parce que l'entreprise en question était «entièrement dépendante» de l'activité de débarquement. Les employés des entreprises de débarquement ont été considérés comme étant assujettis à la compétence fédérale pour le motif que le travail exécuté par l'entreprise dans laquelle ils travaillaient avait été jugé nécessaire et accessoire à la navigation et au transport maritime. De même, dans l'affaire *Union des facteurs du Canada*, précitée, la Cour suprême a conclu que le travail d'une compagnie privée faisant la livraison du courrier aux termes de contrats avec les Postes canadiennes était «essentiel» à son fonctionnement. La Cour a en outre jugé que la compagnie constituait une «partie intégrante de l'exploitation efficace des Postes canadiennes» (voir l'affaire *Union des facteurs du Canada*, précité, page 186).

[32] Bien que Tiger Tugz exerce ses activités exclusivement dans le port de Vancouver aux termes de contrats avec des propriétaires de navires ou avec des agents maritimes, selon le témoignage de M. Cosulich, 99 % du travail de Tiger Tugz consiste à fournir des services d'approche ou d'amarrage à des transporteurs internationaux. La législation fédérale n'oblige pas expressément ces derniers à recourir à des services d'approche à l'aide de remorqueurs; elle les oblige uniquement à faire monter les pilotes à bord pour le parage des navires océaniques. Néanmoins, comme les éléments de preuve obtenus l'ont montré, dans les faits, la plupart des transporteurs internationaux font appel à des services d'approche à l'aide de remorqueurs parce que la présence d'un pilote sur le navire ne dégage pas le propriétaire de celui-ci de sa responsabilité à l'égard du navire en cas d'accident dans le port. Historiquement, les propriétaires ou les agents de navires transocéaniques ont toujours eu recours à des remorqueurs pour accompagner les navires afin de réduire la marge d'erreur. Les navires qui transportent des marchandises dangereuses, eux, exigent toujours une escorte.

[33] La pratique bien établie suivie par les propriétaires de navires de faire appel aux services de remorqueurs montre clairement que ces services peuvent être qualifiés de partie «vitale», «essentielle» ou «intégrante» du transport maritime international. À tout le moins sont-ils «raisonnablement nécessaires» à une telle entreprise, selon l'acception large attribuée au



"essential" in that context by the Federal Court of Appeal in *Wardair Canada, supra*.

[34] The services provided by Tiger Tugz on a normal and habitual basis, and which are directly connected to the core undertaking of international shipping, are performed in accordance with that practice. In this respect, Tiger Tugz's situation is identical to that of its only competitor, C.H. Cates and Sons Ltd., whose tugging operation in Vancouver Harbour is subject to federal jurisdiction and a certification order from this Board. Tiger Tugz's situation also fits the rationale followed in *Wakeham and Son Ltd.*, [1981] 3 Can LRBR 327 (Ont.), where the Ontario Labour Relations Board concluded that, although the employer's tugs did not travel outside of the province on a regularly scheduled basis, the employer's towing business nevertheless came under federal jurisdiction because the employer's activities also included docking ships, an activity which was found to be an essential part of the "navigation" of those ships.

[35] The Board cannot characterize Tiger Tugz's services, i.e., the docking and berthing of large vessels involved in the international transportation of goods, as a mere "convenience." In the Board's view, Tiger Tugz is supplying an essential service to international shipping lines and dock operators, by analogy to the *Stevedores Reference, supra*. This service directly bears on the safety of the vessels. This is quite different from the situation involving operations, such as the stocking of ships in port with provisions necessary for the day-to-day functioning of the ships and crews. While they "service" the shipping industry, such operations are not considered essential to it because without them, shipping could exist and could go on, albeit at some inconvenience. As noted by the B.C. Board in *Tymac Launch Service Ltd.*, [1980] 3 Can LRBR 552 (B.C.):

... In addition, it has been determined that the pilots who must necessarily guide ships in and out of port are subject to federal legislation in respect of labour relations. Similarly, the tow boat industry has been held to be an essential aspect of shipping and, therefore, falling within federal legislative competence. At berth, the loading and unloading of cargo has been held to be an essential aspect of shipping

terme «essentiel» dans ce contexte par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Wardair Canada*, précité.

[34] Les services fournis par Tiger Tugz de manière courante et habituelle, et qui sont directement reliés à l'entreprise principale de transport maritime international, sont assurés en conformité avec cette pratique. À cet égard, la situation de Tiger Tugz est identique à celle de son concurrent, C.H. Cates and Sons Ltd., dont l'entreprise de remorquage dans le port de Vancouver relève de la compétence fédérale et fait l'objet d'une ordonnance d'accréditation émanant du présent Conseil. La situation de Tiger Tugz concorde également avec le raisonnement adopté dans l'affaire *Wakeham and Son Ltd.*, [1981] 3 Can LRBR 327 (Ont.), où la Commission des relations de travail de l'Ontario a conclu que, même si les remorqueurs de l'employeur ne circulaient pas à l'extérieur de la province de façon régulière, l'entreprise de remorquage était néanmoins assujettie à la compétence fédérale parce que les activités de l'employeur incluaient également l'amarrage de navires, une activité ayant été jugée essentielle à la «navigation» de ces navires.

[35] Le Conseil ne peut qualifier les services de Tiger Tugz, à savoir l'approche et l'amarrage des gros navires faisant le transport international de marchandises, de simple «commodité». Aux yeux du Conseil, Tiger Tugz fournit un service essentiel aux lignes de transport maritime international et aux exploitants de quais, par analogie avec l'arrêt *Stevedores*, précité. Ce service influe directement sur la sécurité des navires. Il diffère en cela sensiblement d'autres activités telles que le ravitaillement des navires au port en denrées nécessaires au fonctionnement quotidien des navires et des équipages. Bien qu'elles «desservent» le secteur du transport maritime, de telles activités ne sont pas considérées comme un élément essentiel de ce secteur parce que, sans elles, le transport maritime pourrait exister et se poursuivre, malgré certains désagréments. Comme le Conseil de la C.-B. l'a fait remarquer dans l'affaire *Tymac Launch Service Ltd.*, [1980] 3 Can LRBR 552 (C.-B.):

... En outre, il a été jugé que les pilotes qui doivent nécessairement guider les navires à l'entrée et à la sortie du port sont assujettis à la législation fédérale sur le plan des relations du travail. De même, il a été déterminé que le secteur du remorquage des navires constituait un élément essentiel du transport maritime et qu'il était donc assujetti à la législation fédérale. Il a été déterminé que le chargement et le déchargement des

and, therefore, within federal legislative competence (see the *Stevedoring Reference, supra*).

**All of these activities are essential to shipping and shipping could not be carried on without any one of them.**

(page 557; emphasis added)

[36] Moreover, Tiger Tugz's situation is distinguishable from *Agence Maritime Inc., supra*, where the Supreme Court of Canada held that Agence Maritime's shipping operation came under provincial jurisdiction because it was carried out entirely within the boundaries of a single province. Unlike Tiger Tugz, Agence Maritime supplied no services to international shipping lines and dock operators. Its ships were engaged solely in the general transportation of merchandise. Accordingly, there was no need for the Court to consider the issue of whether or not Agence Maritime's provincial shipping operation performed services that could be characterized as essential or vital to the operation of a federal undertaking.

[37] Based on the foregoing, the Board concludes that Tiger Tugz's operations are carried on in connection with international shipping and these operations are integral to international shipping, rendering Tiger Tugz federal pursuant to sections 2(a) and 4 of the *Code*. Accordingly, the Board finds that Tiger Tugz falls within the federal jurisdiction and is subject to the *Canada Labour Code* with respect to the regulation of its labour relations.

#### VI - Application of section 35

[38] Having concluded that Tiger Tugz falls within the Board's jurisdiction, we are left to decide the merits of the application.

[39] Section 35 of the *Code* gives the Board discretion to declare that two or more federal employers constitute a single employer for the purposes of the *Code*. When this case was argued, section 35 of the *Code* read as follows:

marchandises aux quais constituaient un aspect essentiel du transport maritime et, par conséquent, que ces activités relevaient de la compétence législative du Parlement (voir le renvoi *Stevedoring, supra*).

**Toutes ces activités sont essentielles au transport maritime qui ne pourrait pas être effectué sans l'une d'entre elles.**

(page 557; c'est nous qui soulignons; traduction)

[36] Par ailleurs, la situation de Tiger Tugz diffère de celle de l'entreprise décrite dans l'arrêt *Agence Maritime Inc.*, précité, où la Cour suprême du Canada a statué que les activités de transport maritime d'Agence Maritime étaient assujetties à la compétence provinciale parce qu'elles étaient effectuées entièrement dans les limites d'une même province. Contrairement à Tiger Tugz, Agence Maritime ne fournissait aucun service aux lignes de transport maritime international et aux exploitants de quais. Ses navires servaient uniquement au transport général des marchandises. En conséquence, il n'était pas nécessaire que la Cour tranche la question de savoir si l'entreprise provinciale de transport maritime d'Agence Maritime assurait des services pouvant être qualifiés de partie vitale ou intégrante de l'exploitation d'une entreprise fédérale.

[37] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil conclut que les activités de Tiger Tugz se rapportent au transport maritime international et qu'elles en font partie intégrante, de sorte que Tiger Tugz constitue une entreprise fédérale aux termes de l'alinéa 2a) et de l'article 4 du *Code*. En conséquence, le Conseil conclut que Tiger Tugz relève de la compétence fédérale et est assujettie au *Code canadien du travail* en ce qui a trait à la réglementation de ses relations du travail.

#### VI - Application de l'article 35

[38] Ayant conclu que Tiger Tugz relève de la compétence du Conseil, il nous reste à déterminer le bien-fondé de la demande.

[39] L'article 35 du *Code* accorde au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déclarer que deux ou plusieurs employeurs relevant de la compétence fédérale constituent un employeur unique aux fins du *Code*. Au moment où cette affaire a été débattue, l'article 35 du *Code* était ainsi libellé:

35. Where, in the opinion of the Board, associated or related federal works, undertakings or businesses are operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business.

[40] That section has since been amended to incorporate the following wording:

**35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.**

**(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.**

(emphasis added)

[41] A comparative review of the two sections shows that nothing in the new provision in any way materially affects the Board's jurisprudence. In *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699), the Board set out the five criteria that it must consider based on the evidence to conclude that undertakings or businesses are a single employer and single federal work, undertaking or business for the purposes of the *Code*. These criteria must still be met as a prerequisite for the making of a section 35 declaration:

1. two or more enterprises, i.e., businesses,
2. under federal jurisdiction,
3. associated or related,
4. of which at least two, but not necessarily all, are employers (*Emde Trucking Ltd., supra*),
5. the said businesses being operated by employers having common direction or control over them.

(*Murray Hill Limousine Service Ltd., supra*, page 145)

35. Le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments.

[40] Cet article a depuis été modifié par l'ajout de ce qui suit:

**35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.**

**(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.**

(c'est nous qui soulignons)

[41] Un examen comparatif des deux articles montre que le libellé de la nouvelle disposition n'influe d'aucune manière appréciable sur la jurisprudence du Conseil. Dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699), le Conseil a exposé les cinq critères dont il doit tenir compte en regard de la preuve pour conclure que des entreprises constituent un employeur unique et une entreprise fédérale unique aux fins du *Code*. Il est toujours nécessaire de satisfaire à ces critères pour que le Conseil fasse une déclaration fondée sur l'article 35:

1. une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitations,
2. de compétence fédérale,
3. associées ou connexes,
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes, sont des employeurs (*Emde Trucking Ltd., supra*),
5. lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question.

(*Service de Limousine Murray Hill Ltée*, précitée, page 145)



[42] As indicated at the outset, Rivtow and Tiger Tugz do not dispute that their respective businesses are associated or related and operated under common control or direction, and we have determined that Tiger Tugz comes under federal jurisdiction. Thus, on the basis of the criteria set out under section 35 of the *Code*, the Board is satisfied that Rivtow and Tiger Tugz are a single employer as that term is understood for the purpose of that section. Indeed, Rivtow and Tiger Tugz constitute two or more associated or related businesses falling within federal jurisdiction, they are both employers, and they are operated under common control or direction.

### VII - Exercise of the Board's discretion to make a single employer declaration

[43] The only remaining issue is whether or not the Board ought to exercise its discretion to make a single employer declaration. This determination turns on the question of whether an order under section 35 would serve an appropriate labour relations purpose. In *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155), the Board set out the labour relations purposes that would warrant a single employer declaration under section 35:

The mere existence of federal enterprises under common control or direction, or the simple fulfilment of the five criteria enumerated in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, is not sufficient to warrant a single employer declaration under section 35. Once it is determined that the five criteria have been met, the Board must still decide whether it will exercise its discretion to make a single employer declaration. To do so, the Board must be satisfied that the five prerequisites are accompanied by a labour relations purpose (see *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501), pages 84; et 20).

As outlined earlier, the purpose of section 35 has traditionally been considered to be remedial: classically, to prevent the erosion of bargaining rights or avoidance of obligations under the *Code*:

"The purpose of section 35 has always guided the exercise of the Board's discretion in these matters. That purpose is aimed at preventing the undermining or evading of bargaining rights through corporate or business arrangements (see *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.*,

[42] Tel que mentionné d'entrée de jeu, Rivtow et Tiger Tugz ne contestent pas le fait que leurs entreprises respectives sont associées ou connexes et sont assujetties à une direction ou à un contrôle communs, et nous avons déterminé que Tiger Tugz relève de la compétence fédérale. Par conséquent, compte tenu des critères énoncés à l'article 35 du *Code*, le Conseil est convaincu que Rivtow et Tiger Tugz constituent un employeur unique au sens où cette expression est entendue aux fins dudit article. En effet, Rivtow et Tiger Tugz constituent deux entreprises associées ou connexes relevant de la compétence fédérale; elles sont toutes deux des employeurs, et elles sont assujetties à une direction ou à un contrôle communs.

### VII - L'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil de faire une déclaration d'employeur unique

[43] La seule question qu'il reste à trancher est celle de savoir si le Conseil devrait exercer son pouvoir discrétionnaire pour faire une déclaration d'employeur unique. Pour ce faire, nous devons déterminer si une ordonnance fondée sur l'article 35 servirait un objectif valable lié aux relations du travail. Dans l'affaire *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155), le Conseil a énoncé les objectifs liés aux relations du travail qui justifieraient une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35:

Le simple fait qu'il existe des entreprises fédérales qui relèvent d'une direction ou d'un contrôle en commun, ou que les cinq critères énumérés dans *Service de Limousine Murray Hill Liée et autre, précitée*, soient satisfaits ne suffit pas à justifier une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35. Une fois qu'il a jugé que ces cinq critères ont été satisfaits, le Conseil doit déterminer s'il exercera son pouvoir discrétionnaire de faire une déclaration d'employeur unique. Pour cela, il doit être convaincu que les cinq critères s'accompagnent d'un objet lié aux relations de travail (voir *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501), pages 84; et 20).

Comme il est indiqué plus haut, l'objet de l'article 35 est considéré traditionnellement comme ayant un but réparateur. Traditionnellement, il vise à empêcher l'érosion des droits de négociation ou des manquements aux obligations imposées par le *Code*:

«L'objet de l'article 35 a toujours guidé le Conseil dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce domaine. Il vise à empêcher un employeur de porter atteinte à des droits de négociation au moyen d'alliances commerciales ou de subtilités corporatives, ou de s'y soustraire (voir *British Columbia Telephone Company et Canadian*

*supra*; and *Beam Transport (1980) Ltd. and Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CLRB no. 689)).

Section 35 is not aimed at enhancing existing bargaining rights (*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*). Its purpose is remedial in nature. It is designed to ensure that employers only distinct in appearance do not succeed in circumventing their obligations under the *Code* by resorting to corporate restructuring or other types of business arrangements:

...

Section 35 is not aimed at exempting a bargaining agent from having to organize an otherwise genuinely distinct group of employees. In some cases, the issuance of a declaration by the Board may have that effect, but that is not its purpose. When the Board addresses the issue of discretion, the question ceases to be whether common control exists; it becomes whether common control contributes to the erosion of bargaining rights."

(*Air Canada et al.*, *supra*, pages 118-119; 271; and 14,098; emphasis added; see also *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071), page 143)

However, the labour relations purpose which justifies a section 35 declaration should not be restricted solely to that of preventing an employer from using the corporate structure to erode or undermine existing bargaining rights. As indicated earlier, the promotion of harmonious and effective industrial relations is a sound labour relations reason for the Board to exercise its discretion thereunder (*The Canadian Press et al.*, *supra*).

—

In the present case, the applicant argued that a single employer declaration would promote "effective industrial relations" and "sound labour-management relations" in that it would preserve the industry-wide bargaining structure already in place. The Board has long acknowledged that the rationalization of bargaining structures is a valid labour relations reason for the Board to exercise its discretion under section 35 of the *Code* so long as bargaining rights are not denied or eroded:

"Where a collective bargaining relationship already exists between the corporate entities subject to a single employer declaration and a bargaining agent the declaration of such status will have little remedial effect unless there is a corresponding and immediate application of other *Code* provisions to the problem prompting the request for such declaration. In this case the objective of using section 133 [now section 35] is as an aid to facilitate the establishment of a more rationale

*Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*; et *Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CCRT n° 689)).

L'article 35 ne vise pas à accroître les droits de négociation existants (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*). Il a un but réparateur. Il vise à éviter que des employeurs qui ne sont distincts qu'en apparence réussissent à se soustraire aux obligations qui leur incombent en vertu du *Code* en restructurant leurs entreprises ou en ayant recours à d'autres genres de décisions commerciales.

...

L'article 35 ne vise pas à dispenser un agent négociateur d'avoir à recruter un groupe d'employés par ailleurs tout à fait distinct. Dans certains cas, une déclaration d'employeur unique faite par le Conseil peut avoir cet effet, mais tel n'est pas son but. Lorsque le Conseil détermine s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire, la question n'est plus de savoir s'il y a contrôle commun, mais plutôt si ce contrôle contribue à l'érosion de droits de négociations.»

(*Air Canada et autres, précitée*, pages 118-119; 271; et 14,098; c'est nous qui soulignons; voir aussi *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071), page 143)

Toutefois, les objectifs liés aux relations de travail qui justifient une déclaration fondée sur l'article 35 ne devraient pas se limiter au fait d'empêcher un employeur de se servir de la structure de l'entreprise pour porter atteinte ou faire échec aux droits de négociation existants. Comme nous l'avons dit plus haut, favoriser des relations de travail harmonieuses et efficaces est un motif lié aux relations de travail qui peut inciter le Conseil à exercer son pouvoir discrétionnaire (*Presse Canadienne et autres, précitée*).

En l'espèce, la requérante soutient qu'une déclaration d'employeur unique favoriserait des «relations de travail efficaces» et des «relations patronales-syndicales harmonieuses» en ce sens qu'elle préserverait la structure de négociation sectorielle déjà en place. Le Conseil a reconnu il y a longtemps que la rationalisation des structures de négociation est une bonne raison liée aux relations de travail qui l'inciterait à exercer son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 35 du *Code* pourvu que cela ne donne pas lieu à un déni ou à l'érosion des droits de négociation:

«Lorsqu'il existe déjà des liens dans le domaine de la négociation collective entre les entités juridiques susceptibles d'être touchées par une déclaration d'employeur et d'agent négociateur unique, une telle déclaration aurait un effet réparateur restreint, à moins qu'il n'y ait en l'espèce une application correspondante et immédiate d'autres dispositions du *Code* qui incitent à demander une telle déclaration. Dans la présente affaire, le recours à l'article 133 se veut un moyen de

bargaining structure between the parties. We believe this is a legitimate and sound labour relations purpose. ..."

(*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1979), 38 di 205 (CLRB no. 225), page 211)

More recently in *Radio Acadie Ltée*, *supra*, it stated:

"In these circumstances, the Board concludes that a valid labour relations objective would be served by making a declaration of single employer because it opens the way for a review of the existing bargaining structure under section 18 of the *Code*."

(page 145)

The British Columbia Labour Relations Board shares this view:

"The purpose of section 38 [single employer provision] is not only to protect existing bargaining rights but also to promote other labour relations purposes.

...

The use of a common employer declaration to rationalize the description of a bargaining unit for which certification is sought has long been recognized as a valid labour relations purpose."

(*P. Gamache & Sons Logging Ltd.*, no. 287/94, July 25, 1994 (BCLRB), pages 8 and 12)

The Board's foremost consideration, when dealing with section 35 applications, must remain that of ensuring that the employer does not use the section to deny or erode bargaining rights. However, where existing bargaining unit structures are in place, and bargaining rights will clearly survive regardless of the Board's determination, the labour relations purpose which justifies a section 35 declaration need not be remedial alone. Although the rationalization of bargaining structures may not be the primary aim of section 35, to the extent it relates directly to the structuring of the collective bargaining relationship, it cannot be said that it does not constitute a legitimate labour relations purpose.

(pages 17-19; emphasis added)

[44] It follows from the foregoing that, before making a single employer declaration in the present case, the Board must be satisfied that a valid labour relations purpose - which need not be exclusively remedial -

faciliter l'établissement d'une structure de négociation plus logique entre les parties. Le Conseil croit qu'il s'agit là d'une fin légitime et saine en matière de relations de travail...»

(*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1979), 38 di 205 (CCRT n° 225), page 211)

Plus récemment, le Conseil a déclaré dans *Radio Acadie Ltée*, précitée:

«Dans cette perspective, le Conseil conclut qu'un objectif valable en matière de relations de travail serait servi par une déclaration relative à l'employeur unique du fait qu'elle justifie de réviser la structure de négociation en place par le truchement de l'article 18 du *Code*.»

(page 145)

Le Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique partage cette opinion:

«L'article 38 [disposition concernant l'employeur unique] n'a pas seulement pour but de protéger les droits de négociation mais également de favoriser d'autres objectifs liés aux relations de travail.

...

Le recours à une déclaration d'employeur commun pour rationaliser la description d'une unité de négociation pour laquelle l'accréditation est demandée est reconnu depuis longtemps comme étant un objectif valable lié aux relations de travail.»

(*P. Gamache & Sons Logging Ltd.*, n° 287/94, 25 juillet 1994 (BCLRB), pages 8 et 12; traduction)

La principale considération du Conseil, lorsqu'il traite une demande fondée sur l'article 35, doit demeurer celle de s'assurer que l'employeur ne se sert pas de cet article pour faire échec ou porter atteinte aux droits de négociation. Toutefois, lorsque les structures de négociation sont en place et que les droits de négociation survivront manifestement sans égard à la décision du Conseil, l'objectif lié aux relations de travail qui justifie une déclaration fondée sur l'article 35 n'a pas besoin d'être uniquement réparateur. Bien que la rationalisation des structures de négociation ne soit peut-être pas le principal objet de l'article 35, dans la mesure où elle est directement liée à la structure de la relation de négociation collective, on ne peut dire qu'elle ne constitue pas un objectif légitime lié aux relations de travail.»

(pages 17-19; c'est nous qui soulignons)

[44] Il découle de ce qui précède que, avant de faire une déclaration d'employeur unique en l'espèce, le Conseil doit être convaincu que cela servirait un objectif valable lié aux relations du travail qui ne doit



would be served. This would be the case if the ILWU can establish that its bargaining rights are being undermined by the creation of Tiger Tugz and that the section 35 declaration is necessary to preserve these rights.

**(1) The ILWU's claim that its bargaining rights are being undermined**

[45] The crux of the employers' argument, in opposition to the Board exercising its discretion, is that no bargaining rights are in fact undermined by virtue of the establishment and operation of Tiger Tugz. The employers argue that the work at issue does not come within the ILWU's jurisdiction at Rivtow. It is essentially work that neither the ILWU nor the SIU has ever performed. ILWU members have never performed ship berthing and docking or other work in Vancouver Harbour for Rivtow or any of the companies that have been merged into Rivtow.

[46] According to the employers, it is the CMSG, if anyone, that has the only legitimate claim over the ship berthing and docking work performed by Tiger Tugz. The CMSG has an all-employee bargaining relationship with Westminster Tug, which is the only other Rivtow company that performs ship berthing and docking work in the lower mainland. If Rivtow had used Westminster Tug to perform this work in the Port of Vancouver, the ILWU would have no claim over the work. The fact that Rivtow used a new company, Tiger Tugz, to perform this work does not change that result. The fact that the CMSG did not assert that claim through a single employer declaration between Westminster Tug and Tiger Tugz should not operate to deny the CMSG its rightful bargaining rights for Tiger Tugz. Yet, this is what the ILWU is seeking to achieve through its application. The employers further submit that they are not attempting to escape their bargaining obligations through the use of Tiger Tugz since employees are represented by CMSG and the parties have concluded a collective agreement. Therefore, no bargaining rights are being jeopardized or eroded.

pas être uniquement réparateur. Tel serait le cas si l'ILWU pouvait établir que ses droits de négociation ont été minés par la création de Tiger Tugz et qu'une déclaration fondée sur l'article 35 est nécessaire pour préserver les droits en cause.

**(1) La prétention d'ILWU selon laquelle ses droits de négociation sont minés**

[45] Au soutien de leur opposition à l'exercice, par le Conseil, de son pouvoir discrétionnaire, les employeurs font principalement valoir qu'aucun droit de négociation ne se trouve miné dans les faits par la création et l'exploitation de Tiger Tugz. Selon les employeurs, le travail en litige ne relève pas de la compétence de l'ILWU à Rivtow. Il s'agit essentiellement de travail que ni l'ILWU, ni le SIMC n'ont jamais exécuté. Les membres de l'ILWU n'ont jamais fait d'approche ou d'amarrage de navires ou quelque autre travail que ce soit dans le port de Vancouver pour Rivtow ou pour l'une ou l'autre des sociétés qui ont été fusionnées avec Rivtow.

[46] Aux dires des employeurs, la GMMC est le seul syndicat à pouvoir légitimement revendiquer le travail d'approche et d'amarrage des navires effectué par Tiger Tugz. La GMMC a une relation de négociation avec Westminster Tug visant tous les employés de cette dernière et elle est la seule autre société de Rivtow qui effectue ce genre de travail dans la vallée du bas Fraser. Si Rivtow avait fait appel à Westminster Tug pour effectuer ce travail dans le port de Vancouver, l'ILWU n'aurait pu prétendre que le travail relevait de sa compétence. Le fait que Rivtow ait utilisé une nouvelle compagnie, Tiger Tugz, pour effectuer ce travail ne change rien à ce résultat. Le fait que la GMMC n'ait pas fait valoir ses droits en la matière par une déclaration d'employeur unique entre Westminster Tug et Tiger Tugz ne devrait pouvoir être invoqué pour nier à la GMMC ses droits de négociation légitimes en ce qui concerne Tiger Tugz. C'est pourtant ce que l'ILWU cherche à faire par l'entremise de sa demande. Les employeurs font valoir en outre qu'ils ne tentent pas de se soustraire à leurs obligations en matière de négociation en utilisant Tiger Tugz puisque les employés de cette dernière sont représentés par la GMMC et que les parties ont conclu une convention collective. Par conséquent, aucun droit de négociation n'est menacé ou miné.

[47] In response to the ILWU's assertion that its collective agreement with Rivtow recognizes the ILWU as the only certified bargaining agent for all unlicensed personnel employed on vessels owned, operated, or directly or indirectly controlled by Rivtow, the employers stress that the same recognition clause is found in the SIU-Rivtow collective agreement. The recognition clause in both agreements are limited in their scope to the historical jurisdiction of the two unions, as confirmed by arbitrators who have considered the issue. The two unions both represent unlicensed employees at Rivtow, but not the same employees.

[48] The SIU supports this view and adds that if any union can assert rights over the work performed by employees of Tiger Tugz (i.e., the work which the ILWU is now trying to bring within the scope of its jurisdiction), it is the SIU, since Rivtow has utilized its members to perform work in Vancouver Harbour in the past. As such, the ILWU is claiming work that would fall within the SIU's jurisdiction. Since the ILWU would not have any jurisdiction to represent employees of Tiger Tugz, there is accordingly no labour relations purpose to the ILWU's section 35 application. However, should the Board be inclined to grant the section 35 application, the SIU states that its position would be that it, and not the ILWU, would be the appropriate bargaining agent for employees of Tiger Tugz.

[49] As appears from the foregoing, much of the evidence and argument focused on whether or not the work which Tiger Tugz employees perform is, from an inter-union perspective, work that falls within the ILWU's jurisdiction in its current representative capacity with Rivtow. As indicated above, the employers argued that the work performed by the Tiger Tugz employees was work that neither the ILWU nor the SIU had ever performed. For its part, the SIU argued that if an historical claim could attach to this work, it had the strongest claim since, in the past, it had performed work for Rivtow in Vancouver Harbour. Therefore, such work did not, in any event, fall within the ILWU's jurisdiction.

[47] En réponse à la prétention de l'ILWU selon laquelle sa convention collective avec Rivtow le reconnaît comme seul agent négociateur accrédité pour représenter la totalité du personnel non breveté travaillant sur les navires possédés, exploités ou contrôlés directement ou indirectement par Rivtow, les employeurs font remarquer qu'une disposition analogue se trouve dans la convention collective liant Rivtow et le SIMC. Le champ d'application de la disposition sur la reconnaissance syndicale dans les deux conventions est limité au secteur de compétence historique des deux syndicats, comme l'ont confirmé les arbitres qui ont statué sur la question. Chacun des deux syndicats représente des employés non brevetés de Rivtow, mais il ne s'agit pas des mêmes employés.

[48] Le SIMC partage ce point de vue et ajoute que, si un syndicat peut faire valoir des droits sur le travail exécuté par les employés de Tiger Tugz (à savoir, le travail que l'ILWU veut maintenant voir assujéti à sa compétence), c'est le SIMC, étant donné que Rivtow a fait appel à ses membres pour exécuter du travail dans le port de Vancouver dans le passé. En conséquence, l'ILWU revendique du travail qui relèverait de la compétence du SIMC. Étant donné que l'ILWU ne serait pas compétent pour représenter les employés de Tiger Tugz, la demande de l'ILWU fondée sur l'article 35 ne servirait aucun objectif lié aux relations du travail. Toutefois, si le Conseil décidait de faire droit à la demande fondée sur l'article 35, le SIMC déclare qu'il soutiendrait alors que c'est lui, non pas l'ILWU, qui serait l'agent négociateur approprié des employés de Tiger Tugz.

[49] Tel qu'il appert de ce qui précède, une grande partie des témoignages et des arguments ont porté sur la question de savoir si le travail que les employés de Tiger Tugz effectue relève, sur le plan intersyndical, de la compétence de l'ILWU à titre de représentant actuel des employés de Rivtow. Tel que mentionné ci-dessus, les employeurs ont soutenu que le travail effectué par les employés de Tiger Tugz n'avait jamais été exécuté par l'ILWU ou par le SIMC auparavant. Pour sa part, le SIMC a soutenu que si une prétention historique pouvait être rattachée à ce travail, c'est lui qui pouvait faire valoir la prétention la plus sérieuse étant donné que, dans le passé, il avait effectué du travail pour Rivtow dans le port de Vancouver. En conséquence, le travail en question ne relevait pas de toute façon de la compétence de l'ILWU.

[50] If the ILWU is not entitled to the work in the first place, logically then, the bargaining rights of ILWU members cannot be said to be in jeopardy. However, a problem arises from the fact that the issue of whether or not the work performed by employees of Tiger Tugz is work which would ordinarily fall to the ILWU, as opposed to the CMSG or the SIU, is normally decided by arbitration. There is a long-standing historical basis upon which work jurisdiction issues between unions in this industry, including the determination as to which union has jurisdiction over the employees on certain vessels, are decided by arbitration pursuant to a well-established process.

[51] The Board has the power, pursuant to section 16(p) of the *Code*, to decide any question that may arise in the proceedings, including work jurisdiction questions which necessarily bear on the scope of Board-issued bargaining certificates. However, given the long-standing tradition between the parties to resolve issues of this type by arbitration, the Board's approach has been to defer to the parties' practice to have such issues determined by arbitrators.

[52] Short of a consensual arbitration, this can only be done where the two or more competing unions are certified for the same employer. Here however, because of the lack of agreement from CMSG, the only way the issue of whose work is performed by Tiger Tugz employees can be determined by arbitration is if the Board makes a section 35 declaration. Indeed, the ILWU does not currently have standing to bring the matter to arbitration because it has no bargaining relationship with Tiger Tugz. A single employer declaration would accordingly provide standing to the ILWU, as bargaining agent certified to represent certain employees of both employers, to assert rights over the work performed by employees of the Tiger Tugz bargaining unit. Only then could the ILWU take the issue to arbitration for the purpose of determining within whose jurisdiction (that of the ILWU, the CMSG, or the SIU) the work of the employees would fall.

[53] The dilemma posed for the Board in this case is, to some extent, that of which comes first. The issue of work jurisdiction can only arguably be determined once

[50] Si, au départ, le travail ne ressortit pas à l'ILWU, on ne peut donc logiquement affirmer que les droits de négociation de ses membres sont menacés. Un problème se pose cependant du fait que la question de savoir si le travail exécuté par les employés de Tiger Tugz relèverait normalement de la compétence d'ILWU, par opposition à celle de la GMMC, est normalement tranchée à l'arbitrage. Traditionnellement, les conflits de juridiction syndicale dans ce secteur, y compris la détermination du syndicat ayant compétence pour représenter les employés qui travaillent sur certains navires, sont réglés à l'arbitrage suivant un processus bien établi.

[51] Le Conseil a le pouvoir, aux termes du paragraphe 16p) du *Code*, de trancher toute question qui peut se poser dans le cadre de procédures dont il est saisi, incluant les questions de compétence sur le travail qui influent nécessairement sur la portée intentionnelle des certificats de négociation émis par le Conseil. Toutefois, compte tenu de la longue tradition des parties de faire trancher ce genre de questions par un arbitre, le Conseil a toujours eu pour politique d'en déférer à la pratique des parties de régler ces questions à l'arbitrage.

[52] À moins d'un recours consensuel à l'arbitrage, cela n'est possible que si les syndicats concernés sont accrédités pour le même employeur. En l'espèce toutefois, parce que le GMMC n'a pas donné son accord, la seule façon de faire trancher par un arbitre la question de savoir qui a compétence sur le travail exécuté par les employés de Tiger Tugz serait de rendre une ordonnance fondée sur l'article 35. En effet, l'ILWU n'a pas actuellement qualité pour soumettre la question à l'arbitrage parce qu'il n'a pas de relation de négociation avec Tiger Tugz. Une déclaration d'employeur unique permettrait à l'ILWU de remédier à ce problème et de revendiquer le travail exécuté par les employés de l'unité de négociation à Tiger Tugz, lui conférant le statut d'agent négociateur accrédité pour représenter certains employés des deux employeurs. À ce moment-là seulement l'ILWU pourrait-il renvoyer la question à l'arbitrage pour que soit tranchée la question de savoir de quelle compétence (celle d'ILWU, de la GMMC, ou du SIMC) relève le travail des employés.

[53] Le dilemme devant lequel se trouve le Conseil en l'espèce est, dans une certaine mesure, de déterminer celle des questions qui doit être tranchée en premier.



a single employer declaration is made. Yet, the justification for the single employer declaration may not exist unless the work jurisdiction issue is resolved in the ILWU's favour. If the work performed by Tiger Tugz employees is work which, historically, would fall within the jurisdiction of the CMSG, or the SIU, there would be no undermining of the ILWU's bargaining rights and therefore no reason for the Board to grant the ILWU's application under section 35 of the *Code*.

[54] The difficulty with this scenario is that for the Board to make a single employer declaration, there must be convincing evidence that bargaining rights are actually being or are likely to be undermined (see *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771), at pages 120; 273; and 14,099). Yet, in the present case, such convincing evidence would only exist if an arbitrator decided that the work performed on the Tiger vessels fell within the ILWU's work jurisdiction.

[55] One way of resolving this dilemma would be to make an "interim" section 35 application solely for the purpose of providing standing to the ILWU to have its jurisdictional claim resolved by arbitration. Pursuant to this scenario, once an arbitrator decides whether or not the work performed on the Tiger vessels falls within the work jurisdiction of the ILWU, the matter would then be returned to the Board for further review in order to determine the fate of the interim declaration, i.e., whether or not it should be made permanent.

[56] However, for the Board to contemplate fashioning such a remedy with the result of subjecting the parties to the process just described, it must at least be satisfied that the applicant has established a *prima facie* case in support of its contention that its bargaining rights are being undermined or are likely to be undermined through the use of Tiger Tugz. Furthermore, the Board must be convinced that the objective served by the section 35 declaration would promote harmonious labour relations and ensure industrial stability.

D'une part, la question de compétence sur le travail ne peut vraisemblablement être tranchée qu'une fois qu'une déclaration d'employeur unique est émise. D'autre part, la justification d'une déclaration d'employeur unique ne peut exister qu'une fois la question de compétence sur le travail résolue en faveur de l'ILWU. Si le travail exécuté par les employés de Tiger Tugz est du travail qui, historiquement, relèverait de la compétence de la GMMC, ou du SIMC, les droits de négociation de l'ILWU ne seraient pas minés de sorte que le Conseil n'aurait alors aucune raison d'accueillir la demande de l'ILWU fondée sur l'article 35 du *Code*.

[54] La difficulté que pose ce scénario tient au fait que, pour que le Conseil fasse une déclaration d'employeur unique, il doit disposer d'éléments de preuve convaincants selon lesquels les droits de négociation sont de fait minés ou sont susceptibles de l'être (voir *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771), aux pages 120; 273; et 14,099). Or, en l'espèce, de tels éléments de preuve convaincants ne pourraient exister que si un arbitre déterminait que le travail effectué sur les navires de Tiger Tugz relève de la compétence de l'ILWU.

[55] Pour résoudre ce dilemme, le Conseil pourrait notamment faire une déclaration «provisoire» fondée sur l'article 35, à la seule fin de donner à l'ILWU qualité pour soumettre sa revendication de compétence à l'arbitrage. Suivant ce scénario, une fois qu'un arbitre aurait déterminé si le travail effectué sur les navires de Tiger Tugz relève de la compétence de l'ILWU, la question serait alors renvoyée au Conseil pour qu'il en poursuive l'examen afin de statuer sur le sort de la déclaration provisoire; en d'autres termes, afin qu'il décide si celle-ci devrait être maintenue de façon permanente.

[56] Cependant, pour que le Conseil envisage de procéder de la sorte et de soumettre ainsi les parties au processus décrit précédemment, il doit être au moins convaincu que le requérant a établi une apparence de droit à l'appui de son allégation selon laquelle ses droits de négociation sont minés ou sont susceptibles de l'être du fait de l'utilisation de Tiger Tugz. En outre, le Conseil doit être convaincu que la déclaration fondée sur l'article 35 favoriserait des relations de travail harmonieuses et assurerait la stabilité industrielle.

[57] On the evidence, the Board does not find that the ILWU has met these criteria. The ILWU has not shown a likelihood that its bargaining rights have been negatively affected by the establishment and operation of Tiger Tugz. It did not refute Mr. Cosulich's evidence that the ILWU has never performed this work and that the creation of Tiger Tugz did not result in any loss of work for Rivtow because it was all new work.

[58] Moreover, the Board, for the reasons stated below, is not convinced that the objective pursued by the ILWU's application, that is, the extension of Rivtow's bargaining structure to Tiger Tugz, would promote harmonious labour relations and ensure industrial stability so as to justify the making of a section 35 declaration.

## **(2) Appropriateness of existing bargaining structures**

[59] Section 35 may be used to open the way for a review of the existing bargaining structure if the Board is satisfied that a valid labour relations objective would be served by such a rationalization. When the Board makes a single employer declaration, it may also review the bargaining structure to ensure its appropriateness having regard to the single employer's broader framework. The determination of whether employees affected by a single employer declaration constitute one or more units appropriate for collective bargaining is now contained in section 35(2) of the *Code* (such a power was formerly found under section 18 of the *Code*). That section gives the Board the power to adjust the bargaining structure to ensure that it fits the single employer's broader framework, while removing possible jurisdictional overlaps.

[60] Thus, contrary to the ILWU's assumption, the rationalization of a single employer's bargaining structure to reflect the structure in place at the larger undertaking is not automatic. When it makes a declaration under section 35, the Board is under no obligation to alter an existing bargaining structure or to extend, to the smaller undertaking, the bargaining structure in place at the larger. It is trite but necessary to underscore that changes to the bargaining structure

[57] Au vu de tous les éléments de preuve produits, le Conseil ne peut conclure que l'ILWU a satisfait à ces critères. L'ILWU n'a pas établi que la création et l'exploitation de Tiger Tugz avaient nui d'une manière ou d'une autre à ses droits de négociation. Il n'a pas réfuté le témoignage de M. Cosulich selon lequel l'ILWU n'a jamais exécuté ce travail et selon lequel la création de Tiger Tugz n'a pas entraîné de perte de travail pour Rivtow parce qu'il s'agissait de travail totalement nouveau.

[58] En outre, le Conseil, pour les motifs exposés ci-dessous, n'est pas convaincu que les objectifs visés par la demande de l'ILWU, à savoir l'élargissement de la structure de négociation en place à Rivtow pour englober les employés de Tiger Tugz, favoriserait des relations de travail harmonieuses et assurerait la stabilité industrielle de façon à justifier une déclaration fondée sur l'article 35.

## **(2) Caractère approprié des structures de négociation en place**

[59] L'article 35 peut être invoqué pour permettre la révision de la structure de négociation actuelle si le Conseil est convaincu qu'une telle rationalisation servirait un objectif valable lié aux relations du travail. Lorsqu'il fait une déclaration d'employeur unique, le Conseil peut également réviser la structure de négociation pour s'assurer qu'elle est appropriée eu égard au cadre élargi de l'employeur unique. Le pouvoir de déterminer si les employés touchés par une déclaration d'employeur unique constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement est maintenant prévu au paragraphe 35(2) du *Code* (ce pouvoir était auparavant conféré par l'article 18 du *Code*). Cette disposition accorde au Conseil le pouvoir de modifier la structure de négociation pour qu'elle corresponde au cadre élargi de l'employeur unique, tout en éliminant les chevauchements possibles de compétences.

[60] Ainsi, contrairement à ce que soutient l'ILWU, la rationalisation de la structure de négociation d'un employeur unique pour refléter la structure en place dans la plus grande entreprise ne se fait pas d'office. Lorsqu'il rend une ordonnance fondée sur l'article 35, le Conseil n'est nullement tenu de modifier la structure de négociation existante ou d'appliquer à la plus petite entreprise la structure de négociation en place dans la plus grande. Au risque de nous répéter, il est nécessaire

should only be made if they make labour relations sense. For the Board to realign existing bargaining structures, there must be convincing evidence that such a rationalization would serve a valid labour relations purpose.

[61] In the case before us, the Board is of the view that the existing bargaining structures are appropriate and would require no such rationalization. Practically speaking, there is no justification to make a single employer declaration solely for the purpose of opening the way for a review of the existing bargaining structures. There was uncontradicted evidence to the effect that at Tiger Tugz, all eight employees work in two-person crews and that the nature of the work justifies a master's qualification for both crew members due to the state of the art technology of the company's tugs. Even the SIU supported this view, adding that, as a result, there could be no scenario whereby the CMSG would be cut out of the picture. The evidence also established that Rivtow and Tiger Tugz operations are not functionally integrated and that there is no employee mobility. Even though they are under common management and common control or direction, Rivtow and Tiger Tugz are functionally distinct and operate as separate enterprises.

[62] Having regard to the foregoing, we must ask ourselves whether a bargaining structure made up of one unit of licensed personnel (represented by the CMSG) and of one or more units of unlicensed personnel (represented by the SIU and/or the ILWU) would, at Tiger Tugz, be realistic and provide a viable framework to all involved for the purposes of ensuring industrial stability and constructive collective bargaining. We think not.

[63] In our view, operationally, as well as from a labour relations perspective, no practical purpose would be served by extending Rivtow's bargaining structure to Tiger Tugz. Furthermore, the nature of Tiger Tugz' business is such that it requires the manning of tugs with licensed-only crews. Thus, there would be no reason to split up the unit to allow room for unlicensed personnel.

de souligner qu'une structure de négociation ne doit être modifiée que si cela est justifié du point de vue des relations du travail. Pour que le Conseil modifie les structures de négociation actuelles, il doit disposer de preuves convaincantes selon lesquelles une telle rationalisation servirait un objectif valable lié aux relations du travail.

[61] En l'espèce, le Conseil est d'avis que les structures de négociation actuelles sont appropriées et qu'il n'y aurait aucune raison de les modifier. Dans la pratique, il n'existe aucune raison de faire une déclaration d'employeur unique dans le seul but de permettre une révision des structures de négociation actuelles. Selon des éléments de preuve non contredits, les huit employés de Tiger Tugz forment des équipages de deux personnes et la nature du travail justifie que les deux membres de l'équipage aient le titre de capitaine en raison de l'équipement très perfectionné utilisé sur les remorqueurs de la compagnie. Même le SIMC a dit partager ce point de vue et a ajouté qu'il ne pouvait donc y avoir de scénario selon lequel la GMMC serait écartée du tableau. Les éléments de preuve produits ont également permis d'établir que les activités de Rivtow et de Tiger Tugz ne sont pas intégrées sur le plan fonctionnel et qu'il n'y a aucune mobilité des employés. Même si elles sont assujetties à une gestion et à une direction ou à un contrôle communs, Rivtow et Tiger Tugz sont distinctes sur le plan fonctionnel et sont exploitées comme des entreprises séparées.

[62] Compte tenu de ce qui précède, nous devons nous demander si, à Tiger Tugz, une structure de négociation comprenant une unité d'employés brevetés (représentée par la GMMC) et une ou plusieurs unités d'employés non brevetés (représentées par le SIMC et (ou) l'ILWU) serait réaliste et constituerait une solution viable pour tous les intéressés en ce sens qu'elle garantirait la stabilité industrielle et des négociations collectives constructives. Nous ne le croyons pas.

[63] À notre avis, sur le plan opérationnel, de même que sur le plan des relations du travail, l'élargissement de la structure de négociation en place à Rivtow pour englober les employés de Tiger Tugz ne servirait aucune fin utile. En outre, la nature de l'entreprise de Tiger Tugz requiert que la conduite des remorqueurs soit confiée uniquement à du personnel breveté. Par conséquent, il n'y aurait aucune raison de diviser l'unité pour permettre l'ajout de personnel non breveté.



[64] The Board's case law is replete with decisions stating that the issuance of a single employer declaration is only warranted if it is to serve a valid labour relations purpose, such as preventing existing bargaining rights from being undermined (see, for example, *Air Canada*, *supra*; *Radio Acadie Ltée*, *CJVA-AM*, and *Radio de la Baie Ltée*, *CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071); and *Prince Rupert Grain*, *supra*). This is not the case here since, even if the ILWU could assert a jurisdictional claim over work done in Vancouver Harbour based on historical reasons, it still could not claim work at Tiger Tugz as it requires the use of licensed personnel. Furthermore, the Board has indicated that, in any event, the evidence supports the view that the only appropriate bargaining structure at Tiger Tugz is an all-employee unit, and bargaining rights already exist for such a unit.

[65] In the final analysis, the only reason for making a single employer declaration in this case would be to enable the ILWU to have its jurisdictional claim over the work done by Tiger Tugz employees resolved by arbitration. For the reasons stated above, we fail to see the practical value of such an exercise.

[66] Lastly, while the ILWU did not challenge the fact that Tiger Tugz's situation is identical to that of Westminster Tug, which is involved in the docking and berthing of ships in the Fraser River, it did not assert that Rivtow's bargaining structure should also be extended to Westminster Tug. Such a position is difficult to justify since the work performed by Westminster Tug is similar to that of Tiger Tugz, and Westminster Tug carries on its activities in the Fraser River, an area where the ILWU clearly has bargaining rights at Rivtow. Like Tiger Tugz, Westminster Tug is under the control and direction of Mr. Cosulich, the President of Rivtow, and it has an all-employee bargaining relationship with the CMSG, which is the only union representing licensed personnel at Rivtow. In both cases, the nature of the operations - those of a

[64] La jurisprudence du Conseil abonde de décisions où l'on fait observer qu'une déclaration d'employeur unique n'est justifiée que si celle-ci sert un objectif valable lié aux relations du travail tel que celui d'empêcher que soient minés les droits de négociation existants (voir à titre d'exemples, *Air Canada*, précitée; *Radio Acadie Ltée*, *CJVA-AM*, et *Radio de la Baie Ltée*, *CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071); et *Prince Rupert Grain*, précitée). Tel n'est pas le cas en l'espèce puisque même si l'ILWU pouvait prétendre avoir compétence sur le travail exécuté dans le port de Vancouver pour des motifs historiques, il ne pourrait pas davantage revendiquer le travail exécuté à Tiger Tugz puisqu'il nécessite l'utilisation de personnel breveté. En outre, le Conseil a fait observer que, quoi qu'il en soit, les éléments de preuve appuient la thèse selon laquelle la seule structure de négociation appropriée à Tiger Tugz est une unité englobant tous les employés et des droits de négociation sont déjà détenus à l'égard d'une telle unité.

[65] En dernière analyse, la seule raison qui serait susceptible de fonder une déclaration d'employeur unique en l'espèce serait celle visant à permettre à l'ILWU de renvoyer à l'arbitrage sa revendication de compétence au sujet du travail exécuté par les employés de Tiger Tugz. Pour les motifs énoncés ci-dessus, nous ne voyons pas l'utilité d'une telle démarche.

[66] Enfin, même si l'ILWU n'a pas contesté le fait que la situation de Tiger Tugz est identique à celle de Westminster Tug, qui offre des services d'approche et d'amarrage des navires sur le fleuve Fraser, il n'a pas soutenu que la structure de négociation à Rivtow devrait être semblablement élargie pour englober les employés de Westminster Tug. Une telle position est difficile à défendre étant donné que le travail exécuté par Westminster Tug est semblable à celui exécuté par Tiger Tugz et que Westminster Tug offre ses services sur le fleuve Fraser, un secteur sur lequel l'ILWU détient clairement des droits de négociation à Rivtow. À l'instar de Tiger Tugz, Westminster Tug est assujettie à la direction et au contrôle de M. Cosulich, le Président de Rivtow, et elle a une relation de négociation avec la GMMC, le seul syndicat

modern tugging undertaking - requires maximum flexibility in the crewing and scheduling of crews.

[67] If the ILWU believes that its bargaining rights are being undermined by the establishment of Tiger Tugz, logically then, the same argument should apply even more forcefully to Westminster Tug. Yet, the Board heard evidence that the ILWU never claimed the berthing work done by Westminster Tug in the Fraser River. In these circumstances, the ILWU's decision not to include Westminster Tug in its section 35 application could be construed as an attempt to extend its bargaining rights in a manner contrary to the policy of the *Code*. At the very least, the ILWU's decision to exclude Westminster Tug from the scope of its single employer application weakens its claim that a rationalization of the single employer's bargaining structure is warranted.

[68] In determining whether a valid labour relations purpose would be served by making a single employer declaration, the Board must be mindful of not condoning a carving out strategy that would bring about arbitrary or otherwise undesirable consequences. This is particularly so in the context of an application seeking the realignment of existing bargaining structures. As indicated above, section 35 is not aimed at enhancing bargaining rights. To quote from the *Air Canada* decision, *supra*, "[s]ection 35 is not aimed at exempting a bargaining agent from having to organize an otherwise genuinely distinct group of employees. In some cases, the issuance of a declaration by the Board may have that effect, but that is not its purpose." (pages 119; 271; and 14,098)

[69] For the foregoing reasons, the Board concludes that the issuance of a single employer declaration is not warranted in the present case. There is, consequently, no need to examine the issue of whether the Board could, in order to resolve the dilemma posed in this case, fashion a remedy such as an interim section 35 declaration for the purpose of allowing the ILWU to have its jurisdictional claim resolved by arbitration. As

représentant le personnel breveté à Rivtow, visant l'ensemble des employés. Dans les deux cas, la nature des activités - celles d'une entreprise moderne de remorquage - exige un maximum de souplesse pour constituer les équipages et établir leurs horaires de travail.

[67] Si l'ILWU estime que ses droits de négociation sont minés par la création de Tiger Tugz, le même argument devrait logiquement s'appliquer avec encore plus de vigueur dans le cas de Westminster Tug. Pourtant, selon les témoignages entendus, l'ILWU n'a jamais revendiqué le travail de remorquage effectué par Westminster Tug sur le fleuve Fraser. Dans ces circonstances, la décision de l'ILWU de ne pas inclure Westminster Tug dans sa demande fondée sur l'article 35 pourrait être interprétée comme une tentative d'étendre ses droits de négociation d'une manière contraire aux principes directeurs qui sous-tendent le *Code*. À tout le moins, la décision d'ILWU d'exclure Westminster Tug du champ d'application de sa demande de déclaration d'employeur unique affaiblit-elle sa prétention selon laquelle une rationalisation de la structure de négociation de l'employeur unique est justifiée.

[68] En décidant si une déclaration d'employeur unique servirait un objectif valable lié aux relations du travail, le Conseil doit veiller à ne pas sanctionner une stratégie de morcellement qui aurait des conséquences arbitraires ou par ailleurs indésirables. Cela est particulièrement important dans le contexte d'une demande visant la modification des structures de négociation en place. Comme il a été mentionné ci-dessus, l'article 35 n'a pas pour but d'accroître les droits de négociation existants. Pour reprendre les observations faites dans la décision *Air Canada*, précitée, «[l]'article 35 ne vise pas à dispenser un agent négociateur d'avoir à recruter un groupe d'employés par ailleurs tout à fait distinct. Dans certains cas, une déclaration d'employeur unique faite par le Conseil peut avoir cet effet, mais tel n'est pas son but.» (pages 119; 271; et 14,098)

[69] Pour tous ces motifs, le Conseil conclut qu'une déclaration d'employeur unique n'est pas justifiée en l'espèce. Par conséquent, il n'y a pas lieu d'examiner la question de savoir si le Conseil pourrait, afin de résoudre le dilemme qui s'est posé en l'espèce, élaborer une solution telle qu'une déclaration provisoire fondée sur l'article 35 pour permettre à l'ILWU de renvoyer sa revendication de compétence à l'arbitrage. En

a result, the Board does not find it appropriate to exercise its discretion to issue the requested declaration in this case. The application is accordingly dismissed.

**Dissenting Opinion of Mr. Richard I. Hornung, Q.C., Vice-Chair**

**I**

[70] I have had the benefit of reviewing the decision of my colleague, Ms. Marleau and I adopt her reasons for decision as they relate to the constitutional issue.

**II**

[71] Tiger Tugz Inc. ("Tiger") was created for the purposes of offering ship berthing services in the Port of Vancouver.

[72] According to Captain John Cosulich, the President and CEO of both Rivtow Marine and Tiger, 99% of Tiger's work consists of ship berthing, that is, the transport of international ships from harbour to their berth in port. There is no need to expand on the facts beyond those set out above, or those discussed with respect to the merits of the section 35 application in the decision of Ms. Marleau. It suffices to say that, on the basis of the criteria set out in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699), I have no difficulty in concluding that Rivtow Marine and Tiger Tugz are a common employer as that term is understood and applied for the purpose of section 35 of the *Code*.

**III**

[73] The only issue that remains is whether or not the exercise of the Board's discretion in granting a declaration pursuant to section 35 would serve an appropriate labour relations purpose.

[74] Reduced to its essence, the employers' argument, in opposition to the Board exercising its discretion, is that since the employees of Tiger are already represented by the Canadian Merchant Service Guild ("CMSG") through the voluntary recognition confirmed by the B.C. Board, no bargaining rights are in fact being undermined by virtue of the establishment of Tiger Tugz. Moreover, the work being performed by

conséquence, le Conseil ne juge pas approprié d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour rendre l'ordonnance demandée en l'espèce. La demande est conséquemment rejetée.

**Opinion dissidente de M<sup>e</sup> Richard I. Hornung, c.r., Vice-président**

**I**

[70] J'ai eu le privilège d'examiner la décision de ma collègue, M<sup>e</sup> Marleau, et je fais miens ses motifs de décision sur la question constitutionnelle.

**II**

[71] Tiger Tugz Inc. («Tiger») a été créée aux fins d'offrir des services d'amarrage des navires dans le port de Vancouver.

[72] D'après le capitaine John Cosulich, le Président et PDG de Rivtow Marine et de Tiger, 99 % du travail de Tiger consiste en l'amarrage des navires, soit le transport des navires internationaux du port jusqu'à leur poste d'amarrage. Il n'est pas nécessaire de revenir sur les faits exposés ci-dessus ou sur les discussions relatives au bien-fondé de la demande présentée en vertu de l'article 35 dans la décision de M<sup>e</sup> Marleau. Il suffit de dire que, compte tenu des critères exposés dans la décision *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699), je n'ai aucune difficulté à conclure que Rivtow Marine et Tiger Tugz constituent un employeur unique au sens où cette expression est interprétée et appliquée aux fins de l'article 35 du *Code*.

**III**

[73] La seule question qui reste est celle de savoir si l'exercice par le Conseil de ses pouvoirs discrétionnaires de faire une déclaration fondée sur l'article 35 favoriserait un objectif valable lié aux relations du travail.

[74] Essentiellement, pour s'opposer à l'exercice des pouvoirs discrétionnaires du Conseil, les employeurs font valoir que, étant donné que les employés de Tiger sont déjà représentés par la Guilde de la marine marchande du Canada («GMMC») du fait de la reconnaissance volontaire confirmée par le Conseil de la C.-B., aucun droit de négociation n'a en fait été miné du fait de la création de Tiger Tugz. En outre, le travail



the employees on the Tiger vessels is not work which belongs to the ILWU in any event.

[75] Most of the evidence and argument at the hearing focused on whether or not the work which the employees of Tiger performed was, from an intra-union perspective, jurisdictionally work which the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 400 ("ILWU") could "properly" claim under its current representative capacity with Rivtow. CMSG, the Seafarers' International Union ("SIU") and the employers argued that the work performed by the employees of Tiger was work which "traditionally" was performed for Rivtow by CMSG and therefore did not, in any event, fall within the jurisdiction of the ILWU (in fact, the SIU asserts that in all events, if the work does not belong to CMSG, then it belongs to the SIU and not the ILWU). Accordingly, by this logic, the bargaining rights of ILWU members could not be jeopardized if the ILWU was not entitled to the work in the first place.

[76] In order to reach a conclusion as to whose work is being done on Tiger's tugs, we would have to make a work jurisdiction determination.

[77] Work jurisdiction disputes in this industry are normally decided by arbitration pursuant to a well established process. We heard evidence of the long standing traditional and "historical" basis upon which determinations are made regarding which union has jurisdiction over the work performed by employees on certain vessels.

[78] The dilemma posed in this case is really a "chicken and egg" type of problem. The only reason for the Board to exercise its discretion, under section 35, in this case is if the ILWU can clearly demonstrate that its bargaining rights are, or are likely to be, undermined by the formation of Tiger. Put in another way, it makes no labour relations sense to issue a declaration under section 35 in the circumstances of this case unless work which would normally be performed by the ILWU under its current collective agreement with Rivtow is being lost - albeit to another trade union - as a result of the formation of Tiger Tugz. If in fact the work being

exécuté sur les navires de Tiger Tugz ne relève pas, de toute façon, de la compétence d'ILWU.

[75] Au cours de l'audience, les éléments de preuve et les arguments ont porté principalement sur la question de savoir si le travail effectué par les employés de Tiger était, d'un point de vue intersyndical, du travail que, sur le plan constitutionnel, le Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 400 («ILWU») pourrait «à juste titre» revendiquer à titre de représentant actuel des employés de Rivtow. La GMMC, le Syndicat international des marins canadiens («SIMC») et les employeurs ont soutenu que le travail exécuté par les employés de Tiger était «traditionnellement» effectué pour Rivtow par les employés représentés par la GMMC et que, de toute manière, il ne pouvait donc pas relever de la compétence d'ILWU (en fait, le SIMC soutient que, de toute façon, si le travail ne relève pas de la compétence du GMMC, il relève alors de celle du SIMC et non pas de celle d'ILWU). En conséquence, suivant cette logique, les droits de négociation des membres d'ILWU ne pouvaient pas être menacés si l'ILWU n'avait pas le droit de revendiquer le travail.

[76] Afin de trancher la question de savoir de quel syndicat relève le travail effectué sur les remorqueurs de Tiger, il nous faudrait déterminer lequel a compétence sur le travail effectué.

[77] Les différends en matière de compétence sur le travail dans ce secteur sont normalement tranchés par voie d'arbitrage suivant un processus bien établi. On nous a exposé la longue tradition «historique» sur laquelle s'appuie le processus décisionnel lorsqu'il s'agit de déterminer quel syndicat a compétence sur le travail effectué par les employés travaillant sur certains navires.

[78] Le dilemme en l'instance est en réalité assimilable au problème de l'oeuf et de la poule. Le Conseil ne peut exercer ses pouvoirs discrétionnaires aux termes de l'article 35 en l'instance que si l'ILWU peut clairement démontrer que ses droits de négociation sont minés par la création de Tiger ou sont susceptibles de l'être. En d'autres termes, il n'y a aucune raison liée aux relations du travail de faire une déclaration fondée sur l'article 35 dans les circonstances de l'espèce, à moins que le travail qui serait normalement effectué par des membres d'ILWU aux termes de la convention collective actuellement en vigueur avec Rivtow ait

performed by employees of Tiger is work which historically would ordinarily fall within the jurisdiction of CMSG or the SIU, there would be no undermining of the ILWU's bargaining rights and therefore no reason, in the circumstances of this case, for the Board to exercise its declaratory discretion under section 35.

[79] The chicken and egg aspect of the problem arises from the fact that the only manner in which it can be clearly determined whether or not the work that is being performed by employees of Tiger is work which would ordinarily fall to the ILWU - as opposed to CMSG or the SIU - is through the established process of a work jurisdiction arbitration between the unions.

[80] However, short of a consensual arbitration, this can only be accomplished in circumstances where the two competing unions are certified for the same employer. Because of the lack of agreement from CMSG, the only way the parties can access the arbitration process to resolve the work jurisdiction dispute is if the Board makes a section 35 declaration which brings the parties under the same employer and thereby provides standing to the ILWU to file the necessary grievance. At that juncture, the ILWU and CMSG, as well as the SIU - who also requires the necessary standing - can proceed to arbitration in order to determine within whose jurisdiction the work properly falls.

[81] The Board, in making such an order would therefore, in my view, properly defer to the parties' long established practice of determining jurisdictional questions in their industry. Where parties devise and implement an arbitration procedure for the purposes of resolving jurisdiction disputes amongst themselves, the Board should be quick to turn those issues back to them and into the process they themselves have agreed to live by. Agreements between the parties which assist in resolving intra-union disputes (such as work jurisdiction) are valuable assets in the operational scheme of labour relations and the Board should, as far as possible, advance and promote that process.

disparu - même au profit d'un autre syndicat - par suite de la création de Tiger. Si, en fait, le travail exécuté par les employés de Tiger relève historiquement de la compétence de la GMMC ou du SIMC, les droits de négociation d'ILWU ne seraient pas minés et, il n'y aurait donc aucune raison, dans les circonstances de l'espèce, que le Conseil exerce ses pouvoirs discrétionnaires de faire une déclaration fondée sur l'article 35.

[79] L'aspect du problème qui se rapporte à l'oeuf et à la poule découle du fait qu'il n'y a qu'une manière de déterminer avec clarté si le travail effectué par les employés de Tiger relèverait normalement de la compétence d'ILWU - par opposition à celle de la GMMC ou du SIMC - c'est de suivre le processus établi du renvoi à l'arbitrage des questions intersyndicales.

[80] Toutefois, à moins qu'il y ait consensus pour renvoyer la question à l'arbitrage, il faut que les deux syndicats en cause soient accrédités pour le même employeur. Comme la GMMC refuse de donner son accord, les parties ne peuvent avoir accès au processus d'arbitrage pour résoudre le différend relatif à la compétence que si le Conseil fait une déclaration fondée sur l'article 35 assujettissant les parties au même employeur, ce qui permettrait à l'ILWU d'avoir qualité pour déposer le grief voulu. À ce moment-là, l'ILWU et la GMMC, de même que le SIMC - qui doit également avoir qualité pour agir - pourraient renvoyer à l'arbitrage la question de savoir de quelle compétence syndicale relève le travail en cause.

[81] En rendant une telle ordonnance, le Conseil se trouverait donc, à mon avis, à s'en remettre comme il se doit à la pratique établie de longue date par les parties de faire trancher les questions de compétence dans leur secteur. Lorsque des parties conçoivent et appliquent une procédure d'arbitrage pour résoudre les questions de compétence entre elles, le Conseil devrait s'empresse de leur renvoyer ces questions pour qu'elles appliquent le processus sur lequel elles se sont entendues. Les ententes entre les parties qui aident à résoudre les différends intersyndicaux (comme les questions de compétence sur le travail) sont des atouts précieux dans le contexte opérationnel des relations du travail et le Conseil devrait, dans la mesure du possible, promouvoir ce processus.

[82] The determination of the application before us is, in my view, entirely dependant upon the outcome of the work jurisdiction dispute between the parties. If it is determined that the work in question belongs to the ILWU, then the ILWU is entitled to insist on the application of its collective agreement; and, the failure of Tiger to recognize it as the bargaining agent for the employees in question clearly undermines the ILWU's representative rights.

[83] On many occasions the Board, in granting remedies under the *Code*, is called upon to forge a practical labour relations solution which will resolve the differences between the parties: *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369. In this case, having regard to the absence of an agreement by the parties to provide the necessary standing in the arbitration process for all concerned, and, having regard to the importance of deferring to the jurisdictional dispute resolution process generally observed and agreed to by the parties, the only pragmatic labour relations solution which the Board could fashion is to make an interim section 35 declaration, pursuant to section 19.1 of the *Code*. This would have the effect of driving all the "players" back into their own existing work jurisdiction arena to resolve the issue via the process which they themselves have constituted and agreed to utilize.

[84] I would make such an order on an interim basis on the understanding that it was made solely for the purpose of thereby providing status to the ILWU to proceed to arbitration in order to determine whether or not any work performed on the Tiger vessels is work that ordinarily should fall to the ILWU under its Rivtow Marine collective agreement.

[85] For the purposes of this decision, there is no need - nor do I believe it appropriate for the Board - to reach any conclusion as to whose work is being performed at Tiger. That is a job for the arbitrator appointed within the established work jurisdiction process. If the arbitrator decides that the work performed on the Tiger vessels falls within the work jurisdiction of the ILWU, the matter may then be returned to the Board for direction on whether or not the interim declaration should be made permanent.

[82] À mon avis, c'est l'issue du différend opposant les parties sur la question de la compétence sur le travail exécuté qui permettra de trancher l'affaire dont nous sommes saisis. S'il est déterminé que le travail en question relève de la compétence d'ILWU, celui-ci serait donc en droit d'insister pour que sa convention collective s'applique; et la non-reconnaissance par Tiger d'ILWU à titre d'agent négociateur des employés en question se trouverait clairement à miner les droits de représentation d'ILWU.

[83] Souvent, lorsqu'il accorde un redressement aux termes du *Code*, le Conseil doit formuler des solutions pratiques sur le plan des relations du travail pour résoudre les différends entre les parties: *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369. En l'espèce, en raison de l'absence de consensus entre les parties pour renvoyer l'affaire à l'arbitrage, et compte tenu de l'importance de s'en remettre au processus de résolution des différends en matière de compétence généralement appliqué et convenu par les parties, la seule solution pragmatique en matière de relations du travail qui s'offre au Conseil est une déclaration provisoire fondée sur l'article 35 en conformité avec l'article 19.1 du *Code*. Cela aurait pour effet de renvoyer tous les «acteurs» dans leur propre arène pour résoudre la question de compétence en appliquant le processus qu'ils ont eux-mêmes conçu et convenu d'utiliser.

[84] Je rendrais une telle ordonnance provisoire en précisant qu'elle est faite uniquement aux fins de permettre à l'ILWU d'avoir qualité pour renvoyer à l'arbitrage la question de savoir si le travail effectué sur les navires de Tiger est du travail qui devrait normalement relever de la compétence d'ILWU aux termes de sa convention collective avec Rivtow Marine.

[85] Aux fins de la présente décision, il n'est pas nécessaire - et je ne crois pas non plus qu'il soit indiqué - de déterminer de quel syndicat relève le travail effectué à Tiger. C'est la tâche de l'arbitre nommé dans le cadre du processus établi de trancher les différends en matière de compétence sur le travail. Si l'arbitre décide que le travail exécuté sur les navires de Tiger relève de la compétence d'ILWU, la question peut alors être renvoyée au Conseil pour qu'il détermine si la déclaration provisoire devrait devenir une déclaration permanente.



[86] Similarly, without the benefit of the arbitrator's determination, I cannot agree with my colleagues assertion that "... the only appropriate bargaining structure at Tiger Tugz is an all-employee unit...". I say this for two reasons. Firstly, the Board has long held that any number of employee configurations could constitute an appropriate unit; it need not be the best or only unit as suggested by the majority. Secondly, and perhaps more importantly, the unit structures in the industry in question here have been based on long-standing, established jurisdictional lines. The evidence was not such as to lead to the conclusion that the existing jurisdictional basis for establishing the unit structure should be changed; much less that an all-employee unit was the only appropriate structure as suggested. Simply put, based on the established practice in the industry, the unit structure in the present case depends on the determination of the work jurisdiction issue.

[87] In my view, it would subvert both the parties relationship and the statutory scheme of the *Code* (which encourages "... collective bargaining and the constructive settlement of disputes...") for the Board to - directly or indirectly - address the work jurisdiction question and thereby deciding a matter more appropriately determined through the arbitral process which the parties already have in place. Having determined that all other aspects of the section 35 application have been met, the Board should only make its discretionary decision on whether or not to issue a declaration based on a final determination of fact reached by an arbitrator empowered to do so pursuant to the process designed by the parties themselves, rather than on its own inferences.

[88] In doing so, the Board both compels these key players in the industry to abide by their own rules and exhibits the appropriate support and deference to the jurisdictional arbitration process which they established:

...arbitration is a form of industrial self-government to which the parties have almost universally subscribed. In our view, it is an essential part of the Board's mandate to ensure, as far as possible, that that move be supported.

[86] De même, ne connaissant pas la décision de l'arbitre, je ne peux souscrire à l'affirmation de mes collègues selon laquelle «... la seule structure de négociation appropriée à Tiger Tugz est une unité englobant tous les employés...» et cela, pour deux raisons. Tout d'abord, le Conseil considère depuis longtemps que quantité de configurations peuvent constituer une unité habile à négocier; il n'est pas nécessaire que ce soit la meilleure ou encore la seule unité proposée par la majorité. Ensuite, et c'est peut-être le point le plus important, les structures des unités de négociation dans le secteur en cause en l'espèce sont fondées sur une délimitation des compétences établie depuis longtemps. Les éléments de preuve produits ne permettent pas de conclure que la délimitation actuelle des compétences servant à établir la structure des unités devrait être modifiée; encore moins qu'une unité englobant tous les employés est la seule structure appropriée, comme on l'a affirmé. En d'autres termes, compte tenu de la pratique établie dans le secteur, la structure de l'unité en cause en l'instance dépend de la décision en matière de compétence sur le travail.

[87] À mon avis, le Conseil compromettrait la relation entre les parties et les principes directeurs qui sous-tendent le *Code* (qui encourage «... la pratique des ... négociations collectives et du règlement positif des différends...») s'il abordait - directement ou indirectement - la question de la compétence sur le travail et tranchait par conséquent une question qu'il serait plus indiqué de laisser les parties soumettre au processus d'arbitrage qu'elles ont déjà mis en place. Ayant déterminé qu'il a été satisfait à tous les autres aspects de la demande fondée sur l'article 35, le Conseil devrait se limiter à exercer ses pouvoirs discrétionnaires pour trancher la question de savoir s'il doit faire une déclaration en se fondant sur une conclusion de faits définitive tirée par un arbitre habilité à tirer une telle conclusion aux termes du processus conçu par les parties elles-mêmes, plutôt que sur ses propres inférences.

[88] En agissant de la sorte, le Conseil oblige ces acteurs clés dans le secteur en cause à respecter leurs propres règles et à accorder leur appui ainsi qu'à s'en remettre comme il se doit au processus d'arbitrage des questions de compétence qu'ils ont établi:

... l'arbitrage est une forme d'autonomie administrative dans le domaine des relations du travail auquel les parties ont presque universellement souscrit. À notre avis, l'un des aspects essentiels du mandat du Conseil

This is so because it requires the parties to live with, and abide by, the terms and conditions to which they have agreed. Equally, it makes the parties themselves responsible for industrial harmony in their own relationships. The multiplier effect of supporting the grievance/arbitration process in each single relationship ensures broader labour stability that benefits the community at large.

(*Canadian Linen Supply Co. and R.W.D.S.U.* (1991), 8 CLRBR (2d) 228 (Sask); see also *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; *New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967; and *St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co. Ltd. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704)

[89] The issues in dispute in this case are not complex and one would have expected - but for the "differences" between them which became apparent at the hearing - that this matter should ordinarily have been easily and quickly resolved by the unions. Making an interim order in the fashion directed may well increase the costs and inconvenience for all the parties - particularly if the arbitrator determines that the work does not belong to the ILWU. Nevertheless it is of paramount importance for the Board, in circumstances such as the present, to defer to the arbitral process agreed upon by the parties.

[90] In the circumstances I would grant the interim order, for the purposes referred to earlier, pursuant to sections 35 and 19 of the *Code*, and retain jurisdiction, in order that the parties may bring the matter back before the Board following a determination of the work jurisdiction issue by an arbitrator.

#### CASES CITED

*Agence Maritime Inc. v. Conseil canadien des relations ouvrières et al.*, [1969] S.C.R. 851

*Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRBR no. 771)

*British Columbia Ferry Corporation*, no. 79/77, December 7, 1977 (BCLRB)

*Canadian Air Line Employees' Association v. Wardair Canada (1975) Ltd. et al.*, [1979] 2 F.C. 91

*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*, [1955] S.C.R. 529

*Harbour Ferries Ltd.*, no. C3/89, January 9, 1989 (IRC)

est, dans la mesure du possible, d'appuyer cette façon de faire. Ainsi, les parties doivent vivre avec les modalités qu'elles ont acceptées et les respecter. De même, il leur revient d'entretenir elles-mêmes des relations de travail harmonieuses entre elles. L'effet multiplicateur de l'appui au processus de grief et d'arbitrage dans chaque relation particulière garantit des relations du travail plus stables, ce qui bénéficie à l'ensemble de la collectivité.

(*Canadian Linen Supply Co. and R.W.D.S.U.* (1991), 8 CLRBR (2d) 228 (Sask); voir également *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *New Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967; et *St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co. Ltd. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 704; traduction)

[89] Les questions en litige en l'espèce ne sont pas complexes et on aurait pu s'attendre - n'eussent été les «différences» qui sont ressorties au cours de l'audience - que cette affaire soit ordinairement résolue facilement et rapidement par les syndicats. Le fait de rendre une ordonnance provisoire de la manière indiquée pourrait bien accroître les coûts et compliquer davantage les choses pour toutes les parties - plus particulièrement si l'arbitre détermine que le travail n'est pas assujéti à la compétence d'ILWU. Quoi qu'il en soit, il est extrêmement important que le Conseil, dans des circonstances comme celles de l'espèce, s'en remette au processus d'arbitrage convenu par les parties.

[90] Dans les circonstances, je rendrais une ordonnance provisoire aux fins mentionnées précédemment, conformément aux articles 35 et 19 du *Code* et je demeurerai saisi de l'affaire afin que les parties puissent renvoyer celle-ci au Conseil une fois la question de la compétence sur le travail tranchée par un arbitre.

#### AFFAIRES CITÉES

*Agence Maritime Inc. c. Conseil canadien des relations ouvrières et al.*, [1969] R.C.S. 851

*Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

*British Columbia Ferry Corporation*, n° 79/77, 7 décembre 1977 (BCLRB)

*Canadian Air Line Employees' Association c. Wardair Canada (1975) Ltd. et autres*, [1979] 2 C.F. 91

*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*, [1955] R.C.S. 529

*Harbour Ferries Ltd.*, n° C3/89, 9 janvier 1989 (IRC)

*Letter Carriers' Union of Canada v. Canadian Union of Postal Workers et al.*, [1975] 1 S.C.R. 178

*Lewers (Baron W.)* (1982), 48 di 83; and 82 CLLC 16,179 (CLRB no. 372)

*Medalta Distribution Services Ltd., and Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CLRB no. 1117)

*Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

*Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)

*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071)

*Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369

*Sea-Link Marine Services Ltd.* (1990), 80 di 66; and 13 CLRBR (2d) 146 (CLRB no. 788)

*Tilbury Island Terminals*, no. 69/80, October 29, 1980 (BCLRB)

*Tymac Launch Service Ltd.*, [1980] 3 Can LRBR 552 (B.C.)

*United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112

*Wakeham and Son Ltd.*, [1981] 3 Can LRBR 327 (Ont.)

*Westcoast Energy Inc. v. Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322

## STATUTES CITED

*Canada Labour Code*, ss. 2; 4; 16(p); 18; 19, 19.1; 35, 35(2)

*Canada Shipping Act*

*Constitution Act, 1867*, ss. 91(10); 92(10)(a), 92(10)(b)

*Lewers (Baron W.)* (1982), 48 di 83; et 82 CLLC 16,179 (CCRT n° 372)

*Medalta Distribution Services Ltd., et Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117)

*Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)

*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)

*Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369

*Sea-Link Marine Services Ltd.* (1990), 80 di 66; et 13 CLRBR (2d) 146 (CCRT n° 788)

*Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

*Tilbury Island Terminals*, n° 69/80, 29 octobre 1980 (BCLRB)

*Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112

*Tymac Launch Service Ltd.*, [1980] 3 Can LRBR 552 (C.-B.)

*Union des facteurs du Canada c. Syndicat des postiers du Canada et autre*, [1975] 1 R.C.S. 178

*Wakeham and Son Ltd.*, [1981] 3 Can LRBR 327 (Ont.)

*Westcoast Energy Inc. c. Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322

## LOIS CITÉES

*Code canadien du travail*, art. 2; 4; 16p); 18; 19, 19.1; 35, 35(2)

*Loi sur la marine marchande au Canada*

*Loi constitutionnelle de 1867*, art. 91(10); 92(10)a), 92(10)b)



## *Canada Industrial Relations Board* *Conseil canadien des relations industrielles*

Vol. 1-99

### Reasons for decision

General Teamsters, Local Union No. 362,  
*applicant,*  
*and*  
Pioneer Truck Lines Ltd.,  
*respondent,*  
*and*  
Transport, Warehousemen and Allied Trades  
Association, Local No. 56, affiliated with the  
Christian Labour Association of Canada,  
*interested party.*

*CITED AS:* Pioneer Truck Lines Ltd.

Board Files: 20153-C  
20275-C  
20301-C

Decision no. 31  
September 2, 1999

Application for certification filed pursuant to  
section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Constitutional jurisdiction - Road transportation - Construction industry - Employer is a specialized trucking company engaged in hauling pipe (for pipelines) and heavy equipment (usually construction or pipeline equipment) - Employer occasionally unloads and lays out pipe for construction crews - The majority of its work is conducted in Alberta, but it does haul some equipment out of the province - Employer brought preliminary objection on the ground that its business operations are outside the jurisdiction of the *Canada Labour Code* - Employer argued that its core activity is more akin to construction than to interprovincial trucking - The Board finds that the essential character of the employer's business is trucking - Although licensed to operate outside of the province, the evidence revealed that the extra-provincial aspect of its work is not regular and continuous so as to bring the employer's operations within federal jurisdiction - The Board therefore has no jurisdiction to deal with the union's application for

### Motifs de décision

Section locale n° 362 de la Fraternité internationale  
des Teamsters (General Teamsters),  
*requérante,*  
*et*  
Pioneer Truck Lines Ltd.,  
*intimée,*  
*et*  
Transport, Warehousemen and Allied Trades  
Association, section locale n° 56, affiliée à la  
Christian Labour Association of Canada,  
*partie intéressée.*

*CITÉ:* Pioneer Truck Lines Ltd.

Dossiers du Conseil: 20153-C  
20275-C  
20301-C

Décision n° 31  
le 2 septembre 1999

Demande d'accréditation présentée en vertu de  
l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Compétence constitutionnelle - Transport routier - Secteur de la construction - L'employeur est une entreprise de camionnage qui s'occupe de transport de tuyaux (pour pipelines) et de matériel lourd (normalement des matériaux de construction ou du matériel pour pipelines) - À l'occasion, l'employeur décharge les tuyaux et les dispose pour les équipes de construction - La majorité du travail se fait en Alberta, mais l'employeur transporte à l'occasion du matériel à l'extérieur de la province - L'employeur a soulevé une objection préliminaire selon laquelle les activités de l'entreprise ne sont pas visées par le *Code canadien du travail* - L'employeur a soutenu que l'activité principale tient davantage de la construction que du transport routier interprovincial - Le Conseil estime que le caractère essentiel de l'entreprise de l'employeur est le transport routier - Bien que l'entreprise détient des permis pour effectuer du travail à l'extérieur de la province, la preuve a révélé que l'aspect extraprovincial du travail n'est pas régulier et continu

certification and unfair labour practice complaint - The application and complaint are accordingly dismissed.

The Board was comprised of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, who was assigned to sit as a single member panel pursuant to section 14(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26, to determine this complaint. The Board heard representations from the parties in Edmonton on May 19 and 20, 1999 on the question of the applicable legislative jurisdiction in which the respondent business operates.

#### Appearances

Mr. M.D. McGown, Q.C., for the applicant; and  
Mr. Hugh J.D. McPhail, for the employer.

[1] The respondent, Pioneer Truck Lines Ltd. (Pioneer), called Mr. Dale Dubinsky as its sole witness. No other evidence was presented by any other party. The following is a summary of his evidence.

#### THE FACTS

[2] Mr. Dale Dubinsky and his brother Miles are co-owners of Pioneer. They took over the business from their father approximately 12 years ago. The nature of the business has changed over the years. Originally, it was an oilfield service company, hauling oil and equipment to Alberta oil rigs. Once Dale and Miles took it over, they pursued pipeline hauling, starting with just one truck. Their initial pipeline company customers have remained with them. Their customer list includes North American Pipeline/Construction, LedCorp Construction and MidWest Construction, which together comprise approximately 75% of their work. These companies have been solid customers for 7 to 12 years.

[3] For a period of time, Pioneer was involved in the interprovincial general merchandise transportation business. However, this type of work was abandoned over five years ago.

[4] Pioneer's business can now best be described as a specialized trucking company. The co-owners have restricted the type of trucking to the hauling of pipe

au point d'assujettir l'entreprise à la compétence fédérale - Par conséquent, le Conseil n'a pas compétence pour trancher la demande d'accréditation du syndicat et la plainte de pratique déloyale de travail - La demande et la plainte sont donc rejetées.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Gordon D. Hamilton, Vice-président, siégeant seul aux termes du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26, pour trancher la plainte en l'instance. Le Conseil a entendu les arguments des parties à Edmonton les 19 et 20 mai 1999 au sujet de la question de la compétence législative à laquelle est assujettie l'entreprise de l'intimée.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> M.D. McGown, c.r., pour le requérant;  
M<sup>e</sup> Hugh J.D. McPhail, pour l'employeur.

[1] L'intimée, Pioneer Truck Lines Ltd. (Pioneer), a cité M. Dale Dubinsky comme unique témoin. Les autres parties n'ont présenté aucun élément de preuve. Voici le résumé du témoignage de M. Dubinsky.

#### LES FAITS

[2] M. Dale Dubinsky et son frère Miles sont copropriétaires de Pioneer. Ils ont remplacé leur père à la tête de l'entreprise il y a environ 12 ans. La nature de l'entreprise a changé au fil des années. Elle était initialement une entreprise de services, transportant du pétrole et du matériel aux installations de forage en Alberta. Sous la direction de Dale et Miles, l'entreprise a commencé à transporter des pipelines avec le seul camion qu'elle possédait alors. Ses premiers clients dans ce secteur font toujours affaires avec elle. La liste des clients comprend North American Pipeline/Construction, LedCorp Construction et MidWest Construction, lesquels comptent pour environ 75 % du volume de travail. Ces compagnies constituent une clientèle solide depuis 7 à 12 ans.

[3] Pendant un certain temps, Pioneer s'est occupé du transport interprovincial de marchandises générales. Elle a toutefois abandonné ce type de travail il y a plus de cinq ans.

[4] Aujourd'hui, Pioneer se définit surtout comme une entreprise de camionnage. Les copropriétaires ont limité leur activité au transport de tuyaux (pour

(for pipelines) and heavy equipment (usually construction or pipeline equipment). It is a well-established business that does not advertise, but is known throughout the various business sectors it serves. It is so well known that 20 to 25% of its work comes from unsolicited phone calls requesting their services and their expertise. Pioneer is based in the Edmonton area with its yard and office located in Sherwood Park, Alberta. The large majority of its work is conducted within the province of Alberta, although it has hauled and does haul equipment outside of the province.

[5] Its total work volume is comprised of about 70% pipe hauling and the remaining 30% equipment hauling. As part of its pipe hauling services, it will sometimes unload pipe with its own equipment and lay it out for several kilometers where the pipeline is to be built. Similarly, it will sometimes load the pipe onto its trucks from railcars using its own equipment. While it may be described as a trucking company, it is a very specialized contractor, employing specialized equipment and uniquely skilled employees.

[6] During cross-examination, Mr. Dubinsky admitted that the company was licensed to operate from Ontario to British Columbia. Pioneer has also recently applied for licences to operate in the western and central states of the United States. All its trucks operate with signage referring to Pioneer, not any of its customers.

[7] At the present time, there are no active out-of-province contracts. However, just two weeks before the hearing, Pioneer had hauled sidebooms to an auction sale in Houston, Texas, for Henuset Construction, a company based in Calgary. Mr. Dubinsky indicated that Pioneer hauled for Henuset only because he knew that Henuset was in a bind. He very carefully stated that Pioneer would "look at" a request to haul to Saskatchewan if the money was right.

[8] In those instances where out-of-province work was conducted in the preceding 14 months, all involved

pipelines) et du matériel lourd (normalement des matériaux de construction ou du matériel pour pipelines). L'entreprise est bien établie et ne fait aucune publicité, mais elle est connue dans les divers secteurs d'activités commerciales qu'elle dessert. Elle est si bien connue que de 20 à 25 % de son volume de travail provient d'appels téléphoniques non sollicités de compagnies désirant avoir recours à ses services et à ses connaissances techniques. Le siège social est à Edmonton, et le terminal et les bureaux, à Sherwood Park (Alberta). La vaste majorité du travail se fait en Alberta, bien qu'il arrive à Pioneer de transporter du matériel à l'extérieur de la province.

[5] Le volume de travail total de Pioneer est constitué à 70 % du transport de tuyaux et à 30 % du transport de matériel. Dans le cadre des services de transport de tuyaux, l'entreprise se sert à l'occasion de sa propre machinerie pour décharger les tuyaux et les dispose sur une distance de plusieurs kilomètres sur le site de construction du pipeline ainsi que pour charger sur ses camions les tuyaux livrés par train. Même si elle peut être décrite comme une entreprise de camionnage, c'est une entreprise très spécialisée puisqu'elle utilise du matériel spécialisé et une main-d'œuvre possédant des compétences uniques.

[6] Lors du contre-interrogatoire, M. Dubinsky a admis que la compagnie détenait un permis pour exploiter son entreprise à partir de l'Ontario jusqu'en Colombie-Britannique. De plus, Pioneer a présenté une demande de permis récemment pour exploiter son entreprise dans les états de l'ouest et du centre des États-Unis. Tous ses camions affichent les couleurs de Pioneer, non pas celles des clients.

[7] À l'heure actuelle, Pioneer n'a pas de contrat à l'extérieur de la province. Toutefois, deux semaines avant l'audience, elle a transporté des grues latérales pour Henuset Construction, une entreprise ayant son siège social à Calgary, pour une vente aux enchères à Houston, au Texas. M. Dubinsky a indiqué que Pioneer avait accepté de transporter la marchandise pour Henuset uniquement parce que Henuset était dans une mauvaise passe. Il a déclaré, en mesurant bien ses paroles, que Pioneer «examinerait» une demande de transport de marchandises jusqu'en Saskatchewan si cela en valait la peine financièrement.

[8] Lorsque Pioneer a transporté de la marchandise à l'extérieur de la province au cours des 14 mois



only one job. In some of the cases, the "one job" may have involved several trips spread over many months to complete.

[9] References to "Industrial & Flatdeck Freight" and "Oilfield & Industrial Trucking Services" appear on the company stationary letterhead suggesting that the company is involved in these activities. Mr. Dubinsky informed the Board that the company stationary is outdated, having been prepared at least five years earlier, when the company was involved in general merchandise trucking.

## THE LAW

[10] The source of this Board's constitutional jurisdiction over the labour relations of trucking operations is found in section 2 of the *Canada Labour Code*, wherein it states:

2. In this Act,

"federal work, undertaking or business" means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including, without restricting the generality of the foregoing,

...

(b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province.

...

[11] The wording of the *Code* mirrors section 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*:

92. In each Province the Legislature may exclusively make Laws in relation to Matters coming within the Classes of Subjects next hereinafter enumerated; that is to say, -

...

10. Local Works and Undertakings other than such as are of the following Classes: -

(a) Lines of Steam or other Ships, Railways, Canals, Telegraphs, and other Works and Undertakings connecting the Province with any other or others of the

précédents, il s'agissait toujours de travail ponctuel. Dans certains cas, le travail «ponctuel» comportait plusieurs voyages étalés sur plusieurs mois.

[9] Les expressions «Industrial & Flatdeck Freight» (Transport industriel sur plate-forme) et «Oilfield & Industrial Trucking Services» (Services de camionnage pétroliers et industriels) figurent sur le papier à en-tête de l'entreprise, ce qui laisse entendre que la compagnie offre ces services. M. Dubinsky a indiqué au Conseil que le papier à en-tête de l'entreprise ne reflète plus la réalité, ayant été imprimé il y a au moins cinq ans alors que l'entreprise effectuait le transport de marchandises générales.

## LE DROIT

[10] La source de la compétence constitutionnelle du présent Conseil relativement aux relations du travail des entreprises de camionnage se trouve à l'article 2 du *Code canadien du travail*, qui prévoit ce qui suit:

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«entreprises fédérales» Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment:

...

b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes;

...

[11] Le libellé du *Code* reflète celui de l'alinéa 92(10)a de la *Loi constitutionnelle de 1867*, qui est libellé ainsi:

92. Dans chaque province, la législature pourra exclusivement légiférer relativement aux matières entrant dans les catégories de sujets ci-dessous énumérés, à savoir:

...

10. les ouvrages et entreprises d'une nature locale, autres que ceux qui sont énumérés dans les catégories suivantes:

a) lignes de bateaux à vapeur ou autres navires, chemins de fer, canaux, télégraphes et autres ouvrages et entreprises reliant la province à une autre ou à d'autres

Provinces, or extending beyond the Limits of the Province: ...

provinces, ou s'étendant au-delà des limites de la province: ...

[12] The Supreme Court of Canada has given direction on the interpretation of the *Constitution Act, 1867*, and, thereby, has provided guidance on interpreting the corresponding provisions of the *Canada Labour Code* cited above. In *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] S.C.R. 529, the Court stated:

[12] La Cour suprême du Canada a donné des directives sur la façon dont devait être interprétée la *Loi constitutionnelle de 1867* et, partant, les dispositions correspondantes du *Code canadien du travail* citées ci-dessus. Dans *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] S.C.R. 529, la Cour a affirmé ce qui suit:

These authorities establish that there is a jurisdiction in the Parliament of Canada to legislate with respect to labour and labour relations, even though these relations are classified under Property and Civil Rights within the meaning of s. 92(13) of the *B.N.A. Act* and, therefore, subject to provincial legislation. This jurisdiction of Parliament to so legislate includes those situations in which labour and labour relations are (a) an integral part of or necessarily incidental to the headings enumerated under s. 91; (b) in respect to Dominion Government employees; (c) in respect to works and undertakings under ss. 91(29) and 92(10); (d) in respect of works, undertakings or businesses in Canada but outside of any province.

Cette jurisprudence établit que le Parlement du Canada a compétence pour légiférer en matière de travail et de relations du travail même si ces relations entrent dans la catégorie de la propriété et des droits civils au sens du paragraphe 92(13) de l'*Acte de l'A.N.B.* et, par conséquent, qu'elles sont assujetties à la législation provinciale. La compétence du Parlement de légiférer englobe les situations où le travail et les relations du travail a) font partie intégrante des catégories énumérées à l'article 91 ou y sont nécessairement accessoires; b) concernent les employés du gouvernement fédéral; c) concernent les travaux et entreprises visées par les paragraphes 91(29) et 92(10); d) concernent les travaux, ouvrages ou entreprises au Canada, à l'extérieur d'une province.

Mr. Magone particularly emphasized the words "upon or in connection with" in the opening words of s. 53 and "on for or in connection with" as they appear in s. 53(a). He contended that these words are so wide and comprehensive as to include not only matters which may form an integral part or be necessarily incidental to a work, undertaking or business over which the Parliament of Canada has legislative jurisdiction, but would extend to any activity, however slightly or remotely it may be connected with a given work, undertaking or business. It may be conceded that in their widest import there is much in such a contention, but these words must be read and construed in association with the other language of the section and, indeed, with that of the Act as a whole.

M. Magone a particulièrement insisté sur les termes «dans le cadre de» utilisés dans l'introduction de l'article 53 et les termes «qui se rapportent» à l'alinéa 53a). Il a fait valoir que ces termes sont si généraux qu'ils englobent non seulement des sujets pouvant faire une partie intégrante d'un travail, d'un ouvrage ou d'une entreprise relevant de la compétence législative du Parlement du Canada, ou y être nécessairement accessoires, mais aussi toute activité qui est un tant soit peu reliée à une installation, un travail, un ouvrage ou une entreprise. Soit, une telle assertion, prise dans son sens le plus large, englobe beaucoup de choses, mais ces termes doivent être lus et interprétés en conjugaison avec le reste du libellé de l'article et, en fait, avec celui de la loi dans son ensemble...

(pages 564 and 566)

(pages 564 et 566; traduction)

[13] When the relevant provisions of the *Canada Labour Code* concerning its jurisdiction over labour relations are therefore considered in light of the above excerpt, it becomes evident that a broad and comprehensive interpretation is not appropriate.

[13] Ainsi, lorsque nous examinons les dispositions pertinentes du *Code canadien du travail* concernant la compétence du Conseil sur les questions de relations du travail à la lumière de l'extrait qui précède, il devient évident qu'une interprétation large et exhaustive ne convient pas.

[14] In their submissions, the parties accepted the premises summarized in *Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115:

[14] Dans leurs observations, les parties ont accepté les principes résumés dans *Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115:

(1) Parliament has no authority over labour relations as such nor over the terms of a contract of employment; exclusive provincial competence is the rule.

(2) By way of exception, however, Parliament may assert exclusive jurisdiction over these matters if it is shown that such jurisdiction is an integral part of its primary competence over some other single federal subject.

...

(5) The question whether an undertaking, service or business is a federal one depends on the nature of its operation.

(6) In order to determine the nature of the operation, one must look at the normal or habitual activities of the business as those of "a going concern", without regard for exceptional or casual factors; otherwise, the Constitution could not be applied with any degree of continuity and regularity.

(page 132)

[15] The Board has developed a test for determining whether or not a transportation operation connects provinces or extends beyond the limits of a province, so as to bring the operation under federal jurisdiction. The overall consideration is whether the extra-provincial aspect of the business is "regular and continuous," as opposed to "casual," based upon an assessment of the particular facts in each case. The leading cases that have established the guiding principles in this area include:

- *Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657 (P.C.)
- *Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, [1960] O.R. 497 (H.C.J.)
- *Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, [1965] 1 O.R. 84 (H.C.J.)
- *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)

[16] The principles outlined in these decisions may be summarized as follows:

1. The whole undertaking, which is in fact being carried on, determines the jurisdiction within which it falls. One must look at the "pith and substance" of the activity. Whether or not there is an interconnecting

(1) Les relations de travail comme telles et les termes d'un contrat de travail ne relèvent pas de la compétence du Parlement; les provinces ont une compétence exclusive dans ce domaine.

(2) Cependant, par dérogation à ce principe, le Parlement peut faire valoir une compétence exclusive dans ces domaines s'il est établi que cette compétence est partie intégrante de sa compétence principale sur un autre sujet.

...

(5) La question de savoir si une entreprise, un service ou une affaire relève de la compétence fédérale dépend de la nature de l'exploitation.

(6) Pour déterminer la nature de l'exploitation, il faut considérer les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'«entreprise active», sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; autrement, la Constitution ne pourrait être appliquée de façon continue et régulière.

(page 132)

[15] Le Conseil a élaboré un test pour déterminer si une entreprise de transport relie une province à d'autres provinces ou s'étend au-delà des limites d'une province de façon à l'assujettir à la compétence fédérale. Il s'agit de déterminer si les activités extraprovinciales de l'entreprise sont «régulières et continues» par opposition à «occasionnelles» d'après une évaluation des faits de chaque espèce. Voici quelques-uns des précédents qui ont établi les principes directeurs à cet égard:

- *Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657 (C.P.)
- *Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, [1960] O.R. 497 (H.C.J.)
- *Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, [1965] 1 O.R. 84 (H.C.J.)
- *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)

[16] Les principes décrits dans ces décisions peuvent être résumés de la façon suivante.

1. L'activité globale de l'entreprise détermine la compétence de laquelle elle relève. Il faut examiner «la nature et le caractère véritables» de l'activité. La question de savoir s'il existe une activité reliant toutes



activity depends upon the facts of each case and the "pith and substance" of the applicable Act or Regulation (*Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, *supra*, at pages 679-680).

2. The undertaking that connects or extends into another province must do so on a regular and continuous basis to be found to be within federal jurisdiction, regardless of whether the extra-provincial work is greater or less than the intra-provincial work. Percentages are not a sound basis upon which to determine "regular and continuous" (*Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, *supra*, at page 508).

3. Extra-provincial trips do not have to be predetermined in order to be considered "regular and continuous." In certain cases, where the "applicant stands ready at any time to engage in hauls outside the boundaries of the [province] at the instance of any of its customers, and for that purpose has gone to the pains and expense of acquiring transport permits and licences from a number of jurisdictions" may be sufficient to constitute "regular and continuous" (*Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, *supra*, at pages 88-89).

4. In assessing the facts in relation to "regular and continuous," a qualitative as opposed to a quantitative approach is proper (*Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.*, *supra*, at page 570).

[17] Before turning to the "regular and continuous" test, the Board must first be satisfied that the operation in question is in fact a transportation operation. The employer, in this case, has argued that the core activity of Pioneer Truck is "more akin to construction than to interprovincial trucking."

### The Core Activity Test

[18] It is undisputed that pipeline construction comes under provincial jurisdiction (see *Re Henuset Rentals Ltd. and United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing & Pipefitting Industry*,

les autres activités dépend des faits de chaque espèce et «du but et de la portée» de la loi ou du règlement applicable (*Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, *précité*, aux pages 679-680).

2. L'entreprise qui relie la province à une autre province ou qui s'étend au-delà des limites de la province doit le faire de façon régulière et continue pour être assujettie à la compétence fédérale, peu importe que le travail extraprovincial soit plus important ou moins important que le travail intraprovincial. Les pourcentages ne sont pas un critère solide pour déterminer si une activité est «régulière et continue» (*Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, *précité*, page 508).

3. Il n'est pas nécessaire que les voyages à l'extérieur de la province soient déterminés à l'avance pour que l'activité soit considérée comme «continue et régulière». Dans certains cas, lorsque le «requérant est toujours prêt à transporter de la marchandise à l'extérieur des limites de la province à la demande de n'importe quel de ses clients et que, à cette fin, il a fait le nécessaire pour obtenir les permis et les licences nécessaires auprès des administrations compétentes», cela suffira pour en faire une activité «régulière et continue» (*Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, *précité*, pages 88- 89; traduction).

4. Pour évaluer les faits afin d'établir s'il s'agit d'une activité «régulière et continue», il y a lieu de procéder à une analyse qualitative plutôt que quantitative (*Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.*, *précité*, page 570).

[17] Avant de passer au critère de l'activité «régulière et continue», le Conseil doit d'abord être convaincu que l'entreprise en question est effectivement une entreprise de transport. En l'espèce, l'employeur a soutenu que l'activité principale de Pioneer tient davantage de la construction que du transport routier interprovincial.

### Le critère de l'activité principale

[18] Il n'est pas contesté que la construction de pipelines relève de la compétence provinciale (voir *Re Henuset Rentals Ltd. and United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing &*

*Local 488* (1980), 119 D.L.R. (3d) 639 (Sask. C.A.), affirmant *Henuset Rentals Ltd. v. United Association of Journeymen and Apprentices et al.* (1979), 79 CLLC 14,194 (Sask. Q.B.)).

[19] However, Mr. Dubinsky in his testimony indicated that Pioneer was not in the pipeline construction business nor was it in the road-building business. The evidence was clear that the respondent considered itself in the trucking business, but that does not fully determine the legal issue of the core business activity and whether or not the business is an integral part of, or necessarily incidental to pipeline construction or road building, which fall under provincial jurisdiction. For example, in *Vibration Assessment Limited*, [1989] OLRB Rep. Feb. 223, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) stated:

14. In this case, VAL's work was an integral part of, or necessarily incidental to, the construction of the Bell cable, which is itself in provincial jurisdiction. It formed no part of the ongoing operation of the TCPL pipeline and would not have been required at all but for the construction of the Bell cable. Accordingly, the Board concluded it had jurisdiction to deal with this application.

15. The work the VAL employees performed in this case was in connection with the Bell cable rather than in connection with the TCPL pipeline. Indeed, it was an integral or necessarily incidental part of that construction since the construction could not proceed without it. Accordingly, the Board concluded it was construction work.

(page 226)

[20] Pioneer's operations are interconnected, and broadly speaking, may be said to be necessarily incidental and integral to the work of the various companies for which it hauls, in the sense that, without someone hauling the pipe and the heavy equipment, the pipeline construction and the road building cannot proceed. However, a broadly applied "integral" test could potentially be applied to almost any operation so as to remove it from provincial jurisdiction.

[21] The *Canadian Oxford Dictionary* provides several definitions of "integral," one being: "included as part of

*Pipefitting Industry, Local 488* (1980), 119 D.L.R. (3d) 639 (C.A. Sask.), confirmant *Henuset Rentals Ltd. v. United Association of Journeymen and Apprentices et al.* (1979), 79 CLLC 14,194 (B.R. Sask.)).

[19] Toutefois, M. Dubinsky a indiqué dans son témoignage que Pioneer n'était pas une entreprise de construction de pipelines ni une entreprise de construction de routes. La preuve indique clairement que l'intimée se considère comme une entreprise de camionnage, mais cela ne règle pas entièrement la question juridique de l'activité commerciale principale à laquelle s'ajoute celle de savoir si elle constitue une partie intégrante de la construction de pipelines ou de la construction de routes ou y est nécessairement accessoire, dans lequel cas elle relèverait de la compétence provinciale. Par exemple, dans *Vibration Assessment Limited*, [1989] OLRB Rep. Feb. 223, la Commission des relations du travail de l'Ontario (CRTO) a affirmé ce qui suit:

14. En l'espèce, le travail effectué par VAL faisait partie intégrante de la construction du câble de Bell qui, en soi relève de la compétence provinciale, ou y était nécessairement accessoire. Il ne faisait pas partie de l'exploitation courante du pipeline de TCPL et n'aurait pas été nécessaire n'eût été la construction du câble en question. Par conséquent, la CRTO a conclu qu'elle avait compétence pour se saisir de la demande.

15. Le travail effectué par les employés de VAL en l'espèce se rapportait au câble de Bell plutôt qu'au pipeline de TCPL. En effet, il faisait partie intégrante des travaux de construction ou y était nécessairement accessoire, étant donné que les travaux de construction n'auraient pu être exécutés sans ce travail. Par conséquent, la CRTO a conclu qu'il s'agissait de travail de construction.

(page 226; traduction)

[20] Les activités de Pioneer sont interreliées et, généralement parlant, elles peuvent être décrites comme étant nécessairement accessoires au travail effectué par les diverses entreprises pour lesquelles Pioneer transporte de la marchandise et en constituent une partie intégrante en ce sens que si personne ne transporte les conduits et le matériel lourd, la construction du pipeline et de la route ne peut se faire. Toutefois, il est possible d'appliquer à la quasi-totalité des activités une définition large du terme «intégrante» de façon à les soustraire à la compétence provinciale.

[21] Le *Canadian Oxford Dictionary* offre plusieurs définitions du terme «intégral» (intégrant), notamment:

the whole, rather than supplied from outside." When considered in this narrower sense, it is easier to see the difference between the business of Vibration Assessment Limited and the operations of Pioneer.

[22] Employees of Vibration Assessment Limited worked side by side with employees of other companies as part of an integrated blasting crew. Employees of other on-site companies would prepare the blast and often perform manual labour on the blast site. Employees of Vibration Assessment Limited would set up the monitoring devices at the blast site to which they were assigned by representatives of one of the construction companies. Occasionally, they would even assist with the manual labour, although they were not required to do so. It is clear that the integrated working conditions constituted the integral nature of the operations.

[23] By contrast, most of Pioneer's work was to haul pipe or equipment and drop them off. Mr. Dubinsky indicated in his evidence that 80% of the time, the contractor would unload the pipe and lay it out. The remaining 20%, Pioneer would lay out the pipe itself under the direction of a foreman where the construction crews were working. While co-ordination is necessary, these facts do not constitute integration so as to fall within the core activity concepts as contemplated in *Vibration Assessment Limited, supra*.

[24] Generally, the core activity test is applied in the manner envisaged by the New Brunswick Labour and Employment Board in *Voyageur Airways Ltd.* (1998), 46 CLRBR (2d) 191. In that case, the N.B. Board analyzed the "essential character" of the operation and concluded that employees of *Voyageur Airways Ltd.* were essentially involved in the provision of "dispatching ambulance transportation ancillary to the operation and management of provincial hospitals" (page 195), a provincial matter. The fact that the transportation used was an airplane did not modify the essence of the operation so as to fall within the federal aeronautics jurisdiction.

«faisant partie du tout plutôt que provenant de l'extérieur». Lorsque le terme est pris dans ce sens plus restreint, il est plus facile de voir la différence entre l'entreprise de Vibration Assessment Limited et les activités de Pioneer.

[22] Les employés de Vibration Assessment Limited travaillaient côte à côte avec les employés d'autres compagnies et formaient une équipe de dynamitage intégrée. Les employés des autres compagnies installées sur le chantier préparaient la dynamite et accomplissaient souvent du travail manuel sur le terrain à dynamiter. Les employés de Vibration Assessment Limited installaient les dispositifs de contrôle sur le site de dynamitage que leur désignaient les représentants d'une des entreprises de construction. Il leur arrivait même d'accomplir une partie du travail manuel même s'ils n'étaient pas obligés de le faire. Il est évident que les conditions de travail intégrées constituaient la partie intégrante.

[23] En revanche, la majorité du travail effectué par les employés de Pioneer consistait à transporter des conduits ou du matériel et à les livrer aux endroits prévus. M. Dubinsky a indiqué dans son témoignage que, 80 % du temps, l'entrepreneur déchargeait les conduits et les disposait au sol. Le reste du temps (20 %), Pioneer disposait elle-même les conduits au sol suivant les instructions d'un contremaître à l'endroit où travaillaient les équipes de construction. Bien qu'il soit nécessaire de coordonner le travail en cause, il n'y a pas d'intégration à l'activité principale au sens où cette notion est envisagée dans *Vibration Assessment Limited*, précitée.

[24] En règle générale, le critère de l'activité principale s'applique de la façon décrite par la Commission de l'emploi et du travail du Nouveau-Brunswick dans *Voyageur Airways Ltd.* (1998), 46 CLRBR (2d) 191. Dans cette affaire, la Commission du Nouveau-Brunswick a analysé le «caractère essentiel» de l'activité et a conclu que les employés de *Voyageur Airways Ltd.* s'occupaient essentiellement «du transport ambulancier accessoire à l'exploitation et à l'administration des hôpitaux provinciaux» (page 195; traduction), un sujet qui relève de la compétence provinciale. Le fait que le moyen de transport employé était un avion ne modifiait pas la nature de l'activité au point de l'assujettir à la compétence fédérale en matière d'aéronautique.



[25] In a previous decision of this Board, it was the ownership of the goods being hauled that determined the *prima facie* jurisdiction to be applied:

When one envisages someone transporting their own commodities, even if it is interprovincial transportation, the first reaction in a constitutional sense is that the operation would be provincial. Companies like Sears, Eatons, Canadian Tire, etc. constantly haul their own goods across provincial boundaries yet their operations remain provincial. In the case of the employer, however, there are some distinct features of its operations which bring it within federal jurisdiction. These are the regular and continuous interprovincial transportation of goods for other companies, the majority of which are back-haul trips.

(*Burns Foods (Transport) Ltd.* (1990), 81 di 114 (CLRB no. 809), page 115)

[26] In another transportation related decision of the OLRB, *Fleetwide*, [1986] OLRB Rep. Sept. 1216, the Board considered whether the respondent's operation, which was not a licenced common carrier but hauled goods for an auto parts manufacturer (Fleetwood), was a trucking operation or constituted part of a manufacturing operation. The Board found that although the respondent itself was not involved in manufacturing, it was also not engaged in an independent interprovincial trucking operation, as it had no independence or meaning apart from Fleetwood's manufacturing operation. The Board concluded that it was properly characterized as "the delivery arm of Fleetwood." As such, it constituted an integrated part of what was essentially a manufacturing concern and, therefore, fell within provincial jurisdiction.

[27] Another Board decision that provides a good comparison to the facts surrounding Pioneer's operations is the decision in *Hurdman Bros. Ltd.* (1982), 51 di 104; and 83 CLLC 16,003 (CLRB no. 394). In that case, the employer's operation consisted of two components. The first was a bulk cement delivery operation where the employer provided vehicles and drivers. The name of their sole client, St. Lawrence Cement Co., was displayed on the side of the trucks. Employees of the customer loaded and unloaded the bulk cement from the vehicles. This aspect of the operation was restricted to the Ottawa

[25] Dans une décision antérieure du Conseil, c'est la propriété des marchandises transportées qui a déterminé la compétence *prima facie* qui s'appliquait:

Lorsqu'une entreprise transporte ses propres produits, même si elle le fait d'une province à l'autre, la première conclusion qui vient à l'esprit pour ce qui est de la question constitutionnelle, c'est que ses activités relèvent de la compétence provinciale. Des entreprises comme Sears, Eaton, Canadian Tire, etc., transportent constamment leurs propres produits d'une province à l'autre, et pourtant, il s'agit d'entreprises de compétence provinciale. Dans le cas de l'employeur, toutefois, ses activités comportent certaines caractéristiques distinctes qui en font une entreprise de compétence fédérale. En effet, elle transporte de façon régulière et continue des marchandises d'une province à l'autre pour d'autres entreprises, la plupart du temps pendant le trajet de retour.

(*Burns Foods (Transport) Ltd.* (1990), 81 di 114 (CCRT n° 809), page 115)

[26] Dans une autre décision concernant le secteur du transport (*Fleetwide*, [1986] OLRB Rep. Sept. 1216), la CRTO s'est penchée sur la question de savoir si l'entreprise de l'intimée, qui n'était pas une entreprise générale de transport titulaire d'une licence, mais qui transportait des marchandises pour un fabricant de pièces d'automobiles (Fleetwood), était une entreprise de camionnage ou faisait partie d'une entreprise de fabrication. La CRTO a conclu que, même si l'intimée elle-même ne s'occupait pas de fabrication de pièces, elle ne s'occupait pas non plus de transport routier interprovincial à titre d'entreprise indépendante puisqu'elle n'existait pas indépendamment de l'entreprise de fabrication de Fleetwood. La CRTO a en outre conclu qu'il était juste de la qualifier de «service de livraison de Fleetwood». En tant que telle, l'entreprise faisait partie intégrante de ce qui était essentiellement une entreprise de fabrication et, par conséquent, elle relevait de la compétence provinciale.

[27] Une autre décision du Conseil qui permet d'établir une bonne comparaison avec les faits relatifs aux activités de Pioneer est la décision rendue dans *Hurdman Bros. Ltd.* (1982), 51 di 104; et 83 CLLC 16,003 (CCRT n° 394). Dans cette affaire, l'entreprise de l'employeur comportait deux divisions. La première était la division de la livraison du ciment en vrac où l'employeur fournissait les véhicules et les camions. Le nom de l'unique client, St. Lawrence Cement Co., était affiché sur le côté des camions. Les employés du client chargeaient le ciment en vrac dans les camions et le déchargeaient par la suite. Cet aspect de l'entreprise se

region and occasionally involved crossing into Quebec. The other aspect of the operation involved the movement of heavy construction equipment. Occasionally, the deliveries of heavy equipment was required in Quebec. The Board concluded:

Looking at the normal and habitual character of the employer's business, we find that it is predominantly related to the construction industry rather than interprovincial transportation. The fact that it services clients on either side of a provincial boundary does not constitute a "connection between provinces", or "extending beyond the limits of a province" as contemplated by section 2(b) of the *Canada Labour Code*. ...

(pages 111; and 14.013-14.014)

[28] It is clear that in *Hurdman Bros. Ltd.*, *supra*, the Board was influenced by the overall activities of the business, often referred to as its "pith and substance" by the judiciary. Again, the approach is to examine carefully the operations in issue and determine what they are, as opposed to trying to fit any particular operation into one of many artificial legal descriptions.

[29] Pioneer's business is to transport pipe and equipment, which is owned by those with whom it contracts. It does not haul its own goods or goods exclusively for one customer. In the Board's view, its essential character is to provide timely and location specific transportation and delivery of those items it has been contracted to carry. In some cases, the delivery contract includes loading and unloading. However, the facts indicate that the respondent is engaged in transporting goods, albeit a narrow and restricted class of goods, requiring specialized equipment and skilled personnel. Its core activity is not construction such that it comes under provincial jurisdiction.

### The Regular and Continuous Test

[30] In light of the Board's conclusion above, that Pioneer's business is that of transporting goods, the key question to be decided then is whether Pioneer's extra-provincial transportation operations are "regular and continuous," so as to bring the whole operation under

déroulait exclusivement dans la région d'Ottawa et il arrivait aux camions de traverser au Québec. L'autre division de l'entreprise est le transport de matériel de construction lourd. Il fallait à l'occasion effectuer des livraisons au Québec. Le Conseil a conclu ce qui suit:

Nous jugeons qu'en temps normal, l'employeur exerce son activité bien plus dans le secteur de la construction que dans celui du transport interprovincial. Le fait que cette entreprise s'adresse à une clientèle répartie de chaque côté d'une frontière provinciale ne veut pas dire qu'elle relie «une province à une autre» ni qu'elle s'étend «au-delà des limites d'une province» comme le mentionne l'alinéa 2b) du *Code canadien du travail*.

(pages 111; et 14.013-14.014)

[28] Il est évident que dans *Hurdman Bros. Ltd.*, précitée, le Conseil a été influencé par les activités générales de l'entreprise souvent décrites par le système judiciaire comme étant «la nature et le caractère véritables» de l'entreprise. Encore une fois, il faut examiner attentivement les activités en question et déterminer ce qu'elles sont au lieu d'essayer de faire correspondre une activité particulière à l'une des nombreuses descriptions juridiques artificielles.

[29] Pioneer s'occupe de transport de conduits et de matériel appartenant aux entreprises avec qui elle a conclu un contrat. Elle ne transporte pas ses propres marchandises pas plus qu'elle ne transporte de marchandises exclusivement pour un client. De l'avis du Conseil, son caractère essentiel consiste à transporter et à livrer, dans le délai prévu et à un endroit précis, les articles visés par le contrat. Dans certains cas, le contrat de livraison comprend le chargement et le déchargement de la marchandise. Toutefois, les faits indiquent que l'intimée s'occupe du transport de marchandises, même s'il s'agit d'une catégorie de marchandises bien définie, nécessitant du matériel spécialisé et du personnel qualifié. L'activité principale de l'entreprise n'est pas la construction; elle ne relève donc pas de la compétence provinciale.

### Le critère de l'aspect régulier et continu

[30] Vu la conclusion du Conseil énoncée ci-dessus, soit que Pioneer s'occupe de transport de marchandises, la question clé à trancher est donc celle de savoir si les activités de transport extraprovinciales de Pioneer sont des activités «régulières et continues» de sorte que

federal jurisdiction. To fully understand this test, a review of its development is instructive.

[31] One of the first cases that used this test was *Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, *supra*. In that case, the employer held licences or authorizations to carry goods in the provinces of Ontario and Quebec and the states of New York and New Jersey. Clearly, the business operations extended beyond the province. In that case, Mr. Justice McLennan stated:

... If I am correct in my understanding of the reasons for judgment in the *Stevedores* case, the majority of their Lordships decided that it was what the company actually did, not what it had power to do that should be considered. ...

(page 502)

[32] The fact that an employer holds certain licences or authorizations to transport products into or through a geographic region is not by itself determinative of the jurisdictional issue.

[33] The attempt to use percentages, or work volumes, in order to determine "what the company actually did," or its "pith and substance" has also been discredited in *Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, *supra*:

... Applied to legislation, as it usually is, that phrase means purpose or object. I think the sentence supplies its own dictionary and pith and substance means the same as in truth and in fact and the opposing notions dealt with are the appearance of reality as distinguished from reality and the sentence does not relate to volume of activity at all.

(page 505; emphasis added)

[34] The "regular and continuous" test initially arose in an attempt to define section 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*:

... The words connecting and extending in s. 92(10)(a) must be given some significance. For example a trucking company or a taxicab company taking goods or passengers occasionally and at irregular intervals from one Province to another could hardly be said to be an

l'entreprise toute entière se trouve assujettie à la compétence fédérale. Pour bien comprendre ce critère, il est instructif d'en examiner l'évolution.

[31] Dans *Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, précité, l'une des premières affaires où le critère a été utilisé, l'employeur détenait des licences ou permis pour transporter de la marchandise en Ontario et au Québec et dans les états de New York et du New Jersey. Manifestement, les activités de l'entreprise s'étendaient au-delà des limites de la province. Dans cette affaire, le juge McLennan a affirmé ce qui suit:

... Sauf erreur, dans *Stevedores*, la majorité de leurs Seigneuries ont statué qu'il fallait tenir compte de ce que l'entreprise faisait en réalité et non pas de ce qu'elle pouvait faire...

(page 502; traduction)

[32] Le fait qu'un employeur détienne certaines licences ou certains permis pour transporter des produits dans une région géographique ou pour circuler dans cette région géographique n'est pas déterminant en soi pour trancher la question de la compétence.

[33] L'utilisation de pourcentages, ou de volumes de travail, en vue de déterminer «ce que l'entreprise fait en réalité» ou «sa nature et caractère véritables» a également été rejetée dans *Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, précité:

... Appliquée à la loi, comme c'est normalement le cas, cette expression signifie but ou objet. Je crois que la phrase comporte ses propres définitions et que l'expression nature et caractère véritables signifie la même chose que l'expression en réalité et en fait et que les notions contraires qui sont examinées sont l'apparence de la réalité par opposition à la réalité, et que la phrase ne se rapporte absolument pas au volume d'activité.

(page 505; traduction; c'est nous qui soulignons)

[34] Le critère de l'aspect «régulier et continu» est initialement apparu lorsqu'on tentait de définir l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867*:

... Il faut attribuer un sens aux mots «reliant» et «s'étendant» employés à l'alinéa 92(10)a). Par exemple, une compagnie de camionnage ou de taxi qui transporte de la marchandise ou des passagers occasionnellement ou à intervalles réguliers d'une province à une autre



undertaking falling within s. 92(10)(a). As appears from the *Winner* case and the *Underwater Gas Developers* case undertaking involves activity and I think that to connect or extend, that activity must be continuous and regular, but if the facts show that a particular undertaking is continuous and regular, as the undertaking is in this case, then it does in fact connect or extend and falls within the exception in (10)(a) regardless of whether it is of greater or less in extent than that which is carried on within the Province. ...

(page 508)

[35] It is worth noting that in *Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, *supra*, the employer maintained terminals in Ontario and Quebec. Hauling goods by truck into Quebec extended well into that province and was carried out with reasonable regularity.

[36] The next case to pick up on the "regular and continuous" test was *Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, *supra*. It is often argued that this decision expanded the test, on the basis of the following quotations:

... The gist of this evidence was that the applicant holds itself ready to make and does make trips to and from various points outside of the Province of Ontario whenever its customers require that such trips be made.

...

... Viewed from the point of view of the applicant company, it is clear that its customers are provided with extra-provincial service consistently and without interruption whenever they apply to the applicant for such service. The applicant stands ready at any time to engage in hauls outside the boundaries of the Province of Ontario at the instance of any of its customers, and for that purpose has gone to the pains and expense of acquiring transport permits and licences from a number of jurisdictions. ...

(pages 88-89)

[37] If that was all that the Ontario High Court of Justice had said, it may well be appropriate to draw this conclusion. However, Mr. Justice Haines concludes his analysis with the following:

pourrait difficilement être considérée comme une entreprise visée par l'alinéa 92(10)a). Comme on peut le lire dans *Winner* et *Underwater Gas Developers*, une entreprise exerce une activité et je crois que pour que l'on puisse parler d'une entreprise «reliant» ou «s'étendant», l'activité doit être continue et régulière; toutefois, si les faits montrent qu'une entreprise particulière est continue et régulière, comme c'est le cas en l'espèce, on peut alors affirmer que cette entreprise relie ou s'étend, et qu'elle est alors visée par l'exception prévue à l'alinéa 92(10)a), peu importe si c'est dans une plus grande mesure ou dans une moindre mesure que l'activité exécutée à l'intérieur des limites de la province...

(page 508: traduction)

[35] Il y a lieu de souligner que dans *Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck Transport Ltd.*, précité, l'employeur exploitait des terminaux en Ontario et au Québec. Le transport de la marchandise par camion au Québec s'étendait à l'intérieur de cette province et s'effectuait avec une régularité raisonnable.

[36] Une autre affaire où il a été question du critère de l'aspect «régulier et continu» est *Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, précité. On soutient souvent que cette décision a élargi le critère, en se fondant sur les extraits ci-après:

... L'essentiel de la preuve était que la requérante est toujours prête à effectuer des voyages aller-retour et qu'elle effectue ces voyages à partir de divers endroits à l'extérieur de la province de l'Ontario à la demande de ses clients.

...

... Du point de vue de la compagnie requérante, il est évident que les clients reçoivent un service extraprovincial de façon systématique et ininterrompue toutes les fois qu'ils en font la demande. La requérante est toujours prête à transporter la marchandise à l'extérieur des limites de la province de l'Ontario à la demande d'un de ses clients et, à cette fin, elle a été jusqu'à se procurer les permis et licences nécessaires auprès d'un certain nombre d'administrations...

(pages 88-89: traduction)

[37] Si la Haute Cour de Justice de l'Ontario s'en était tenue à cette affirmation, il serait sans doute indiqué de tirer cette conclusion. Toutefois, le juge Haines a conclu son analyse de la façon suivante:

... Further, the evidence is clear that it has made such trips frequently during the period for which figures have been provided.

(page 89)

[38] What was considered frequent? The evidence summarized by the decision indicates:

... while intra-provincial runs are made by the applicant's carriers as many as four times daily, extra-provincial runs are made in answer to the requests of customers at irregular intervals, for example, as many as 10 loads in one week, and then none for two or three weeks thereafter. No trips have been made to the Province of New Brunswick for two years. No trailers are used exclusively on the Ohio runs, and, depending on the requirements of the Ontario customers, intervals between orders from individual customers for hauls from Ohio may be as long as a year apart. ...

... It appears from the material that at least one movement is made in and out of the Province of Quebec each month, and that the variation of loads from week to week in respect of the Montreal trips is the same as in respect to trips to any other major point of call within the Province of Ontario. With respect to hauls made from the State of Ohio, it appears that the applicant has an arrangement with a customer that when he needs material from that location, the applicant goes and picks it up and brings it back into Ontario, although as stated above, it may only be required to make such a trip at yearly intervals. ...

(pages 87-88)

[39] It is clear from those facts that what prompted Mr. Justice Haines to conclude that the operations of Liquid Cargo Lines Ltd. are "regular and continuous" was the evidence of what the business actually did, and not what it was capable of doing.

[40] Counsel for the union relied upon the recent decision of *Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41 (CLRB no. 1094). The enumeration of relevant factors in the *Acadian Lines Limited*, *supra*, decision focused on the extra-provincial charter services:

... It operates specialty charter route passenger services to all points in Canada and the United States and also holds operating authority issued by the Interstate Commerce Commission in the United States for 13 states along the Eastern Seaboard. While the extraprovincial charter trips are based on demand only, the evidence shows that whenever such a trip is requested, it is made; thus the extraprovincial part of the employer's business which is integrated in its whole operation appears to us

... En outre, la preuve démontre clairement que de tels voyages ont été effectués fréquemment au cours de la période à l'égard de laquelle des chiffres ont été fournis.

(page 89; traduction)

[38] Qu'entend-on par fréquemment? La preuve résumée par la décision indique:

... bien que les transporteurs puissent effectuer jusqu'à quatre voyages intraprovinciaux par jour, ils n'effectuent des voyages extraprovinciaux qu'à la demande des clients, à intervalles irréguliers, par exemple, dix fois par jour dans une semaine puis pas du tout pendant les deux ou trois semaines suivantes. Aucun voyage n'a été effectué au Nouveau-Brunswick pendant deux ans. Aucune remorque n'est utilisée exclusivement pour effectuer des voyages jusqu'en Ohio et, selon les besoins des clients en Ontario, il peut s'écouler jusqu'à un an entre les commandes de transport de marchandises depuis l'Ohio de clients individuels...

... Il semble, d'après les documents, qu'au moins un voyage aller-retour est effectué chaque mois au Québec et que la variation des chargements d'une semaine à l'autre relativement aux voyages effectués à Montréal est la même que pour les voyages effectués à n'importe quelle autre destination importante en Ontario. En ce qui concerne la marchandise transportée depuis l'Ohio, il semble que la requérante ait conclu une entente avec un client en vertu de laquelle elle ramasse le matériel dont il a besoin à cet endroit et le ramène en Ontario bien que, comme il est indiqué plus haut, elle ne puisse être appelée à faire ce genre de voyage qu'une fois par année...

(pages 87-88; traduction)

[39] Il est évident d'après ces faits que, pour conclure que les activités de Liquid Cargo Lines Ltd. étaient des activités «régulières et continues», le juge Haines s'est appuyé sur la preuve concernant ce que l'entreprise faisait en réalité et non pas celle concernant ce qu'elle pouvait faire.

[40] L'avocat du syndicat a invoqué la décision récente rendue dans *Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41 (CCRT n° 1094). L'énumération des facteurs pertinents dans cette décision portait sur les services extraprovinciaux d'autocars nolisés:

... Il exploite un service d'autocars nolisés spéciaux à destination de localités au Canada et aux États-Unis; il détient un permis d'exploitation délivré par la Interstate Commerce Commission à l'égard de 13 états de la côte est des États-Unis. Bien que les voyages extraprovinciaux ne soient effectués que sur demande seulement, la preuve démontre que lorsqu'un tel voyage est demandé, il est effectué. Ainsi, la portion extraprovinciale des activités de l'employeur qui est

to be of the regular and continuous nature that is necessary to convert Acadian from a provincial undertaking to a federal work, undertaking or business within the scope of section 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*, and we so find.

(pages 46-47)

[41] The evidence in that decision indicated that in a one-year period prior to the application, the employer had made 144 extra-provincial charter trips. Averaged on a monthly basis, this represents approximately 12 extra-provincial charter trips per month or approximately 3 per week. Those facts would equally fit with the statement from *Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd., supra*, which summarized the evidence in this manner, "the evidence is clear that it has made such trips frequently during the period for which figures have been provided." The facts in *Acadian Lines Limited, supra*, certainly indicate that the extra-provincial business is regular and continuous.

[42] By way of contrast, in *The Gray Line of Victoria Ltd.* (1989), 77 di 169; and 5 CLRBR (2d) 226 (CLRB no. 741), the Board confirmed that the test was the "regular and continuous" test and, further, that regular and continuous did not necessarily mean subject to or in accordance with a predetermined schedule. It suggested that it may well mean only that the operator of the business was at any time ready and willing to provide the extra-provincial services; in other words, customers were provided with extra-provincial service consistently and without interruption whenever they requested such services. However, in that case, the Board found that Gray Line was not in fact a federal work or undertaking because, on the evidence before it, the extra-provincial trips actually taken were "sporadic at best" and therefore not sufficient to bring the operation under federal jurisdiction.

[43] Similarly, in *Raynor Holdings & Investments Ltd.* (1988), 73 di 104 (CLRB no. 676), this Board held that in fact situations where it was a close call, the Board should be guided by the constitutional presumption in favour of provincial jurisdiction.

intégrée dans l'ensemble des activités nous semble être régulière et continue au point de faire d'Acadian une entreprise fédérale au sens de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867* plutôt qu'une entreprise provinciale. Nous jugeons qu'il s'agit d'une entreprise fédérale.

(pages 46-47)

[41] La preuve dans cette décision a indiqué que, au cours d'une période d'une année avant la demande, l'employeur avait effectué 144 voyages nolisés extraprovinciaux, soit 12 voyages nolisés extraprovinciaux par mois en moyenne ou environ trois voyages par semaine. Ces faits concorderaient également avec la déclaration faite dans *Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, précité, qui a résumé la preuve ainsi: «la preuve démontre clairement que de tels voyages ont été effectués fréquemment au cours de la période à l'égard de laquelle des chiffres ont été fournis». Les faits dans *Acadian Lines Limited*, précitée, indiquent assurément que l'activité extraprovinciale est régulière et continue.

[42] En revanche, dans *The Gray Line of Victoria Ltd.* (1989), 77 di 169; et 5 CLRBR (2d) 226 (CCRT n° 741), le Conseil a confirmé que le critère à appliquer était celui de l'aspect «régulier et continu» et, en outre, que les termes régulier et continu ne signifient pas nécessairement selon un horaire prédéterminé. Il a indiqué que cela pourrait bien signifier seulement que l'exploitant de l'entreprise était à un moment donné prêt et disposé à assurer les services extraprovinciaux; en d'autres termes, les clients avaient accès constamment et sans interruption à un service extraprovincial toutes les fois qu'ils en faisaient la demande. Toutefois, dans cette affaire, le Conseil a conclu que Gray Line n'était pas une entreprise fédérale parce que, d'après la preuve, les voyages extraprovinciaux étaient au mieux sporadiques et qu'ils n'étaient donc pas suffisants pour assujettir l'entreprise à la compétence fédérale.

[43] De même, dans *Raynor Holdings & Investments Ltd.* (1988), 73 di 104 (CCRT n° 676), le Conseil a conclu que, dans les situations de faits où la décision pourrait aller dans un sens ou dans l'autre, le Conseil devrait se laisser guider par la présomption constitutionnelle que l'entreprise relève de la compétence provinciale.



[44] Consistent with the approach taken in the cases described above, the Board must consider what the business of Pioneer actually does, not what it had the power to do. As such, the extra-provincial licences are of no consequence, unless it is also established that such licences were used and such trips were made on a regular and continuous basis. As of the date of the hearing, there were no ongoing contracts involving out-of-province work. While this may (or may not) have been pure coincidence, it is an indication of the nature of the business operation, which is shown to be normally and habitually an intra-provincial trucking operation. The frequency of extra-provincial work is one indicator of the "pith and substance" of the business. At best, the extra-provincial activity in this case could be said to be irregular. The Board wishes to point out that it is not considering such work frequency as conclusive, in the sense that this factor is used as a percentage of work test to decide the "regular and continuous" issue. It is viewed merely as a general indicator of regularity and continuity.

[45] In the instant case, the facts clearly show that, while the "core activity" or essential character of the operation is that of trucking, the extra-provincial aspect of Pioneer's work is not "regular and continuous" so as to bring it within federal jurisdiction. Accordingly, the application is hereby dismissed on the basis of the preliminary objection that the business operations are outside the jurisdiction of the *Canada Labour Code*.

[46] The Board wishes to thank both counsel for their careful and thoughtful arguments before the Board, which were of great assistance.

---

#### CASES CITED

*Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41 (CLRB no. 1094)

*Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657 (P.C.)

*Burns Foods (Transport) Ltd.* (1990), 81 di 114 (CLRB no. 809)

[44] Conformément à l'approche adoptée dans les affaires décrites ci-dessus, le Conseil doit tenir compte de ce que l'entreprise de Pioneer fait en réalité et non pas de ce qu'elle peut faire. Ainsi, les licences extraprovinciales n'ont aucune importance à moins qu'il soit également établi que ces licences ont été utilisées et que les voyages ont été effectués de façon régulière et continue. En date de l'audience, il n'y avait pas de contrat en vigueur pour effectuer du travail à l'extérieur de la province. Bien qu'il puisse (ou ne puisse pas) s'agir d'une simple coïncidence, c'est une indication de la nature des activités de l'entreprise qui a été décrite comme étant normalement et habituellement une entreprise de camionnage provinciale. La fréquence du travail extraprovincial est un indicateur «de la nature et du caractère véritables» de l'entreprise. Au mieux, l'activité extraprovinciale visée en l'espèce peut être décrite comme étant une activité irrégulière. Le Conseil tient à souligner qu'il ne considère pas la fréquence avec laquelle ce travail est effectué comme concluante, en ce sens que ce facteur est utilisé comme critère du pourcentage du travail effectué pour trancher la question de l'aspect «régulier et continu». La fréquence est simplement considérée comme un indicateur général de la régularité et de la continuité.

[45] En l'espèce, les faits démontrent clairement que, même si «l'activité principale» ou le caractère essentiel de l'entreprise est le transport routier, l'aspect extraprovincial du travail de Pioneer n'est pas «régulier et continu» au point d'assujettir l'entreprise à la compétence fédérale. Par conséquent, la demande est rejetée sur la foi de l'objection préliminaire selon laquelle les activités de l'entreprise ne sont pas visées par le *Code canadien du travail*.

[46] Le Conseil désire remercier les deux avocats pour les arguments détaillés et réfléchis qu'ils ont présentés au Conseil et qui lui ont été d'une grande utilité.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41 (CCRT n° 1094)

*Attorney-General for Ontario et al. v. Winner et al.*, [1954] 4 D.L.R. 657 (C.P.)

*Burns Foods (Transport) Ltd.* (1990), 81 di 114 (CCRT n° 809)

*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*,  
[1955] S.C.R. 529

*Fleetwide*, [1986] OLRB Rep. Sept. 1216

*Gray Line of Victoria Ltd. (The)* (1989), 77 di 169; and  
5 CLRBR (2d) 226 (CLRB no. 741)

*Hurdman Bros. Ltd.* (1982), 51 di 104; and 83 CLLC  
16,003 (CLRB no. 394)

*Northern Telecom Limited v. Communications Workers  
of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115

*Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and  
Amalgamated Transit Union, Local 279 et al. (Re)*  
(1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)

*Raynor Holdings & Investments Ltd.* (1988), 73 di 104  
(CLRB no. 676)

*Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte  
Liquid Cargo Lines Ltd.*, [1965] 1 O.R. 84 (H.C.J.)

*Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck  
Transport Ltd.*, [1960] O.R. 497 (H.C.J.)

*Vibration Assessment Limited*, [1989] OLRB Rep.  
Feb. 223

*Voyageur Airways Ltd.* (1998), 46 CLRBR (2d) 191  
(N.B.)

#### STATUTES CITED

*Canada Labour Code, Part I*, s. 2; 24

*Constitution Act, 1867*, s. 92(10)(a)

*Eastern Canada Stevedoring Company Limited (Re)*,  
[1955] S.C.R. 529

*Fleetwide*, [1986] OLRB Rep. Sept. 1216

*Gray Line of Victoria Ltd. (The)* (1989), 77 di 169; et  
5 CLRBR (2d) 226 (CCRT n° 741)

*Hurdman Bros. Ltd.* (1982), 51 di 104; et 83 CLLC  
16,003 (CCRT n° 394)

*Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en  
communication du Canada et autres*, [1980]  
1 R.C.S. 115

*Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and  
Amalgamated Transit Union, Local 279 et al. (Re)*  
(1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)

*Raynor Holdings & Investments Ltd.* (1988), 73 di 104  
(CCRT n° 676)

*Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte  
Liquid Cargo Lines Ltd.*, [1965] 1 O.R. 84 (H.C.J.)

*Regina v. Toronto Magistrates, Ex Parte Tank Truck  
Transport Ltd.*, [1960] O.R. 497 (H.C.J.)

*Vibration Assessment Limited*, [1989] OLRB Rep.  
Feb. 223

*Voyageur Airways Ltd.* (1998), 46 CLRBR (2d) 191  
(N.-B.)

#### LOIS CITÉES

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 24

*Loi constitutionnelle de 1867*, art. 92(10)a)





1

Vol 1-00

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

---

## Reasons for decision

Rogers Cablesystems Limited,  
*applicant,*  
and  
Telecommunications Workers Union,  
*respondent.*

Board Files: 20498-C  
20500-C

Matt Watson,  
*applicant,*  
and  
Rogers Cablesystems Limited and  
Telecommunications Workers Union,  
*respondents.*

*CITED AS:* Rogers Cablesystems Limited

Board File: 20499-C

Decision no. 32  
September 8, 1999

---

Application for reconsideration pursuant to section 18  
of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Vote - Eligibility - Practice and  
procedure - *Charter of Rights and Freedoms*  
(Section 2(d)) - Union applied for certification to  
represent a unit of employees at Rogers Cablesystems  
- Application subsequently amended to add six  
employees which had inadvertently been omitted from  
the original application - Board determined bargaining  
unit configuration and ordered representation vote -  
Employees eligible to vote were those employed as of  
the date of application for certification and who  
remained employed at the date of the vote - A Rogers  
employee who was hired after the amended application  
date, but before the vote, applied for reconsideration of  
the Board's order to include as eligible voters all  
employees in the unit as of the date of the order - He  
alleged that a 10-month delay between the date of the  
original application and the Board's decision and that  
a 20% employee turnover since the date of the  
application justified his request - He also claimed that  
the order denying him an opportunity to vote infringed

## Motifs de décision

Rogers Cablesystems Limited,  
*requérante,*  
et  
Syndicat des travailleurs en télécommunications,  
*intimé.*

Dossiers du Conseil: 20498-C  
20500-C

Matt Watson,  
*requérant,*  
et  
Rogers Cablesystems Limited et Syndicat des  
travailleurs en télécommunications,  
*intimés.*

*CITÉ:* Rogers Cablesystems Limited

Dossier du Conseil: 20499-C

Décision n° 32  
le 8 septembre 1999

---

Demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code  
canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Scrutin - Admissibilité - Pratique et  
procédure - *Charte des droits et libertés* (alinéa 2d)) -  
Le syndicat a demandé à être accrédité à l'égard d'une  
unité d'employés à Rogers Cablesystems - La demande  
a par la suite été modifiée de façon à ajouter six  
employés qui par mégarde n'avaient pas été inclus dans  
la demande initiale - Le Conseil a déterminé la  
composition de l'unité de négociation et a ordonné la  
tenue d'un scrutin de représentation - Les employés  
ayant le droit de vote sont ceux qui étaient employés à  
la date de la demande d'accréditation et qui l'étaient  
encore à la date du scrutin - Un employé de Rogers qui  
avait été embauché après la date de la modification de  
la demande, mais avant le scrutin, a demandé le  
réexamen de l'ordonnance du Conseil afin que tous les  
employés faisant partie de l'unité à la date de ladite  
ordonnance aient le droit de vote - Il a allégué que le  
délai de 10 mois entre la date de la demande initiale et  
la date de la décision ainsi que le taux de roulement de  
20 % depuis la demande justifiaient sa demande - Il a

his right to freedom of association under the *Charter of Rights and Freedoms* - The reconsideration panel refused the application on the ground that the 10-month delay was not so long to convince the Board that the original panel erred - The delay resulted from the need to consider a dispute as to the appropriate bargaining unit - Employee turnover is common and constituted a new fact not before the original panel - Original panel was not incorrect in preferring the application date as the vote reference - The reconsideration panel refers to jurisprudence establishing the principle that the choice of a bargaining agent is not protected by section 2(d) of the *Charter*.

Reconsideration - Practice and procedure - Reconsideration panel sets out standard to be applied by a reconsideration panel in relation to new facts.

Reconsideration - Vote - Eligibility - Practice and procedure - Rogers applied for a reconsideration of the Board's order to include as eligible voters all employees in the unit as of the date of the order and for reconsideration of the finding that the application date was the original application date rather than the date of the amended application - The reconsideration panel concluded that it was reasonable to order a vote based on the application date - The original panel did not err when it treated the newly added employees as if they had been employees in the bargaining unit from the beginning.

[1] A reconsideration panel of the Board comprised of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Mr. Edmund Tobin and Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairs, met to consider the above-cited applications for reconsideration, which will be dealt with in turn. These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[2] On July 22, 1998, the Telecommunications Workers Union (TWU) applied to be certified to represent a unit of employees of Rogers Cablesystems Limited (Rogers Cablesystems) working in specified offices in Burnaby, Surrey, Langley, Vancouver and Richmond, British Columbia. On November 13, 1998, the TWU amended its application to add six employees at a site on York Street, in Vancouver, who had not been included in the original application by oversight. On June 4, 1999, the

en outre prétendu que l'ordonnance qui l'empêchait de voter portait atteinte à sa liberté d'association prévue dans la *Charte des droits et libertés* - Le banc de révision a rejeté la demande pour le motif que le délai de 10 mois n'était pas suffisant pour convaincre le Conseil que le banc initial avait commis une erreur - Le délai découlait de la nécessité d'examiner un différend portant sur l'unité habile à négocier - Le roulement de personnel est chose courante et constituait un fait nouveau qui n'avait pas été présenté au banc initial - Le banc initial n'avait pas tort de choisir la date de la demande pour déterminer le droit de vote - Le banc de révision fait référence à la jurisprudence établissant le principe que le choix de l'agent négociateur n'est pas protégé par l'alinéa 2d) de la *Charte*.

Réexamen - Pratique et procédure - Le banc de révision énonce la norme à appliquer en ce qui a trait à de nouveaux faits.

Réexamen - Scrutin - Admissibilité - Pratique et procédure - Rogers a demandé le réexamen de l'ordonnance du Conseil afin que tous les employés faisant partie de l'unité à la demande de ladite ordonnance aient le droit de vote ainsi que le réexamen de la décision que la date de la demande était la date du dépôt de la demande initiale, plutôt que la date de la modification de la demande - Le banc de réexamen conclut que la décision d'ordonner un scrutin en fonction de la date de la demande était raisonnable - Le banc initial n'avait pas commis d'erreur en traitant le petit groupe d'employés comme s'ils faisaient partie de l'unité depuis le début.

[1] Un banc de révision composé de M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président, M<sup>e</sup> Edmund Tobin et M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidents, s'est réuni pour examiner les demandes de réexamen susmentionnées, qui seront traitées l'une à la suite de l'autre. Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président.

[2] Le 22 juillet 1998, le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT) a présenté une demande en vue d'être accrédité à l'égard d'une unité d'employés de Rogers Cablesystems Limited (Rogers Cablesystems) travaillant dans certains bureaux à Burnaby, Surrey, Langley, Vancouver et Richmond (Colombie-Britannique). Le 13 novembre 1998, le STT a modifié sa demande pour ajouter six employés travaillant dans des locaux situés sur la rue York, à

Board made a determination as to the bargaining unit configuration and ordered that a representation vote be held pursuant to section 29(2) of the *Canada Labour Code*. The bargaining unit that the Board found appropriate included the employees at the York Street, Vancouver location. The Board further stated that the employees eligible to vote were those who had been employed as of the date of the application for certification and who remained so employed as of the date of the vote.

[3] On June 24, 1999, Rogers Cablesystems applied for reconsideration, requesting that the Board review and amend its June 4, 1999 order to include as the eligible voters all employees in the unit as of the date of said order (file no. 20498-C).

[4] On June 25, 1999, Mr. Matt Watson applied for reconsideration, requesting the same relief (file no. 20499-C). Mr. Watson commenced his employment with Rogers Cablesystems on January 11, 1999 in a position included in the bargaining unit. By virtue of the Board's decision, he was ineligible to participate in the representation vote.

[5] On June 30, 1999, the Board sent a letter to explain its June 4, 1999 order (LD 90). It explained its decision for basing eligibility to vote on employment in the bargaining unit as of the date of the application for certification, July 22, 1998. This led to a further application for reconsideration from Rogers Cablesystems, which the Board received on July 13, 1999 (file no. 20500-C). In particular, Rogers Cablesystems requested that the Board reconsider the finding that the date of the application for certification was July 22, 1998, the date the original application was made, rather than November 13, 1998, the date the application for certification was amended.

[6] On July 8, 1999, following receipt of submissions by both TWU and Rogers Cablesystems, the Board ordered that the representation vote be held; the ballots of persons hired into the bargaining unit after July 22, 1998 were to be segregated. The ballot box was sealed pending the Board's reconsideration of the present applications.

Vancouver, qui par mégarde n'avaient pas été inclus dans la demande initiale. Le 4 juin 1999, le Conseil a rendu une décision au sujet de la description de l'unité de négociation et a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation en conformité avec le paragraphe 29(2) du *Code canadien du travail*. L'unité que le Conseil a jugée habile à négocier englobait les employés travaillant sur la rue York, à Vancouver. Le Conseil a en outre déclaré que les travailleurs ayant le droit de vote étaient ceux qui étaient employés à la date de la demande d'accréditation et qui l'étaient encore à la date du scrutin.

[3] Le 24 juin 1999, Rogers Cablesystems a présenté une demande de réexamen pour que le Conseil révise et modifie son ordonnance du 4 juin 1999 afin que tous les employés faisant partie de l'unité à la date de ladite ordonnance aient le droit de vote (dossier 20498-C).

[4] Le 25 juin 1999, M. Matt Watson a présenté une demande de réexamen pour obtenir le même redressement (dossier 20499-C). Depuis le 11 janvier 1999, il occupe chez Rogers Cablesystems un poste inclus dans l'unité de négociation. En raison de la décision du Conseil, il n'a pas pu participer au scrutin de représentation.

[5] Le 30 juin 1999, le Conseil a envoyé une lettre pour clarifier son ordonnance du 4 juin 1999 (LD 90). Il y expliquait pourquoi les employés faisant partie de l'unité de négociation à la date de la demande d'accréditation, soit le 22 juillet 1998, avaient le droit de vote. Cela a donné lieu à une autre demande de réexamen de la part de Rogers Cablesystems, demande que le Conseil a reçue le 13 juillet 1999 (dossier 20500-C). Plus particulièrement, Rogers Cablesystems demandait au Conseil de réexaminer la décision selon laquelle la date de la demande d'accréditation était le 22 juillet 1998, la date du dépôt de la demande initiale, plutôt que le 13 novembre 1998, la date de la modification de la demande d'accréditation.

[6] Le 8 juillet 1999, après avoir reçu les observations du STT et de Rogers Cablesystems, le Conseil a ordonné la tenue du scrutin de représentation; les bulletins de vote des personnes ayant été embauchées et incluses dans l'unité de négociation après le 22 juillet 1998 devaient être mis à part. La boîte de scrutin a été scellée jusqu'à ce que le Conseil ait réexaminé les demandes en l'instance.



[7] The role of a reconsideration panel is to determine whether the application for reconsideration raises:

(1) facts that were not brought to the attention of the original panel, which, had they been known at the time, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(2) errors of law or policy in the original decision, which cast serious doubt on the interpretation of the *Code* by the original panel; or

(3) a failure by the original panel to respect a principle of natural justice.

[8] See *British Columbia Telephone Company* (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; and 80 CLLC 16,008 (CLRB no. 220); *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 184; and 84 CLLC 16,005 (CLRB no. 434); *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 133; and 86 CLLC 16,045 (CLRB no. 580); *Canadian Broadcasting Corporation* (1987), 70 di 132; and 17 CLRBR (NS) 43 (CLRB no. 636); *Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.* (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; and 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640); *CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)* (1991), 84 di 19 (CLRB no. 847); and *Canadian Broadcasting Corporation et al.* (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959).

[9] The following is the Board's decision on these three matters.

#### **File nos. 20498-C and 20499-C (Eligibility to Vote)**

[10] In considering the question of the appropriate date for determining eligibility to vote, the original panel properly set out the legislative scheme, in particular sections 17, 28(c), 29(2) and 30(1)(a) of the *Code*. It also properly considered the established Board practice of determining union support in certification applications in one of two ways, namely by membership cards provided to the Board with the application for certification or by way of a representation vote. In either circumstance, the Board's general policy is to consider a union's support as of the date the application for certification was filed. This policy is in keeping with the wording of the legislation, which demonstrates a preference for the date of the application as the appropriate date for determining eligibility to vote, while giving the Board the discretion

[7] Le rôle d'un banc de révision est de déterminer si la demande de réexamen fait ressortir:

(1) des faits qui n'ont pas été communiqués au banc initial, lesquels faits, s'ils avaient été connus à l'époque, auraient vraisemblablement amené le Conseil à tirer une autre conclusion;

(2) des erreurs de droit ou de principe dans la décision initiale, qui remettent véritablement en question la façon dont le banc initial a interprété le *Code*; ou

(3) le non-respect par le banc initial d'un principe de justice naturelle.

[8] Voir *British Columbia Telephone Company* (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; et 80 CLLC 16,008 (CCRT n° 220); *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 184; et 84 CLLC 16,005 (CCRT n° 434); *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 133; et 86 CLLC 16,045 (CCRT n° 580); *Société Radio-Canada* (1987), 70 di 132; et 17 CLRBR (NS) 43 (CCRT n° 636); *Curragh Resources et Altus Construction Services Ltd.* (1987), 70 di 186; 18 CLRBR (NS) 233; et 87 CLLC 16,034 (CCRT n° 640); *CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)* (1991), 84 di 19 (CCRT n° 847); et *Société Radio-Canada et autres* (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959).

[9] La décision du Conseil relativement à ces trois affaires est exposée ci-dessous.

#### **Dossiers 20498-C et 20499-C (Droit de vote)**

[10] Lorsqu'il a examiné la question de la date à retenir pour déterminer le droit de vote, le banc initial s'est appuyé avec raison sur le texte législatif, plus particulièrement sur l'article 17, les alinéas 28c) et 30(1)a), ainsi que le paragraphe 29(2) du *Code*. Il a également tenu compte à juste titre de la pratique établie du Conseil qui consiste à déterminer l'appui accordé à un syndicat qui demande l'accréditation de l'une de deux manières, soit au moyen des cartes de membres annexées à la demande d'accréditation, soit au moyen d'un scrutin de représentation. Dans les deux cas, la politique générale du Conseil est d'examiner l'appui accordé à un syndicat à la date du dépôt de la demande d'accréditation. Cette politique concorde avec le libellé du texte législatif, qui privilégie la date du dépôt de la demande pour déterminer le droit de vote

to choose another date in appropriate circumstances. The interpretation that was applied by the original panel flows from the decision in *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; and 74 CLLC 16,105 (CLRB no. 8), in which the Board analysed sections 126 and 127, the predecessors to sections 28 and 29 respectively:

.. Sections 126 and 127 establish three different sets of circumstances [in which a union may obtain consideration of an application for certification]:

1) Where a majority exists, the Board shall certify, (section 126) [section 28];

2) if there is doubt in the mind of the Board as to the wish of the employees, it may order a vote (section 127(1) [subsection 29(1)]); and

3) in certain circumstances (viz., when there is no other trade union in the picture) where a union files an application and is found out not to have less than 35% but not more than 50% of the employees in the unit as members, then the Board shall order a vote, (section 127(2) [subsection 29(2)]). The verb "select" which existed in sub-paragraph (b) of paragraph (2) of Section 115 has disappeared.

It seems to this Board firstly, that the usage of the sentence: "... of the employees in the unit are members of the trade union ..." in section 127(2)(b) [subsection 29(2)], must obviously, require two counts by the Board as of the date of the application. In other words, once an application is deposited, the first step that this Board must institute in its investigation, is to undertake two counts according to its rules and regulations and the law. The first count involves checking the number of employees in the classifications covered in the proposed unit. The second count is to find out the number of members of the applicant union in the proposed unit at the date of the application so as to decide first if the situation falls within the category of a majority application or within that of the 35% to 50% category.

There would be no purpose for the existing provisions in the law requiring the Board to establish an investigatory process to determine whether or not a union is above or below the 50% level among the employees in the proposed bargaining unit upon receiving an application for certification if the determinant date to establish the strength of the membership is to be the date of the hearing. Why not then wait until the hearing date? And coincidental with the hearing, ascertain the strength of the membership and act accordingly? Surely, that is not the meaning of these sections when studied in their

tout en accordant au Conseil la discrétion de choisir une autre date dans les circonstances appropriées. L'interprétation appliquée par le banc initial découle de la décision rendue dans *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; et 74 CLLC 16,105 (CCRT n° 8), dans laquelle le Conseil a analysé les articles 126 et 127, les prédécesseurs des articles 28 et 29 respectivement, dans les termes suivants:

.. articles 126 et 127 reconnaissent trois cas différents [où un syndicat peut obtenir le reexamen d'une demande d'accréditation]:

1) lorsqu'il y a majorité, le Conseil doit accréditer le syndicat (article 126) [article 28];

2) si le Conseil doute du désir des employés, il peut ordonner la tenue d'un scrutin (paragraphe 127(1) [paragraphe 29(1)]); et

3) dans certains cas (ainsi, lorsqu'il n'y a aucun syndicat en cause), quand un syndicat demande son accréditation et qu'il s'est avéré que 35% au moins mais pas plus de 50% des employés sont ses membres, le Conseil doit alors ordonner la tenue d'un scrutin (paragraphe 127(2) [paragraphe 29(2)]).

Le verbe «choisir» qui apparaissait à l'alinéa (b) du paragraphe (2) de l'article 115 a disparu.

Le Conseil est d'avis, tout d'abord, que l'emploi de l'expression: «... des employés de l'unité sont membres du syndicat...», à l'alinéa 127(2)(b) [paragraphe 29(2)], l'oblige à faire deux dénombrements à la date de présentation de la demande. En d'autres mots, une fois la demande présentée, la première tâche du Conseil dans son enquête est d'entreprendre deux dénombrements, conformément à ses règles, à son règlement et à la loi. Le premier consiste à vérifier le nombre d'employés dans les classifications composant l'unité proposée. Le deuxième vise à établir le nombre d'employés, composant l'unité proposée, qui sont membres du syndicat demandeur à la date de présentation de la demande, afin de décider si le demandeur a l'appui de la majorité des membres ou si la demande tombe dans la catégorie des 35% à 50%.

Les dispositions actuelles de la loi, qui exigent que le Conseil, au reçu d'une demande d'accréditation, mène une enquête pour établir si le syndicat en cause a ou non l'appui de plus de 50% ou de 35% à 50% des employés de l'unité de négociation proposée, n'auraient pas leur raison d'être si la date de détermination de l'importance numérique de l'effectif était la date de son audience. Pourquoi alors ne pas attendre la date de l'audience dans toutes les circonstances? Et, parallèlement à l'audience, vérifier l'importance numérique de l'effectif et agir en conséquence? Telle n'est sûrement pas l'interprétation

interrelations. The Board must therefore attach great importance to the application date.

Once the Board comes to the conclusion that there was at the date of the application a majority of the employees in the unit members of the Applicant, the word "shall" in the concluding paragraph of section 126, makes it mandatory for the Board to certify and this obviously requires a count as at the date of the application.

(pages 17-18; 263; and 16,361)

[11] Then, the Board analysed the *modus operandi* in situations where the definition of the proper bargaining unit or the integrity of the employees wishes are at stake:

... There is a gradation in the texts of sections 126 and 127. First, the satisfaction of the Board as to the wish of the employees is obtained by a count of the members as at the date of the application and certification must then issue if there is a majority and no foul play (section 126). Or second, the Board is in doubt although the union has a majority at the date of the application, because that majority might have been obtained in an irregular manner and it may decide to order a vote (section 127(1)). Thirdly, there is the automatic situation where the Applicant does not have at the date of the application a majority of members but has more than 35%. The Board must then order a vote (section 127(2)). **In these last circumstances, if the duty of the Board is to order a vote, upon what shall it base itself if not on a count of members as at the date of the application? The count could not be as at any other time.**

(pages 18-19; 264; and 16,362; emphasis added)

[12] This interpretation is supported by practical industrial relations considerations.

... industrial peace is bound to be disrupted for long periods of time if the Board has to take into consideration events that take place between the date of the Application and any subsequent date.

(pages 15; 261; and 16,359)

[13] The original panel also considered the practical industrial relations consequences when it referred to *Canadian Broadcasting Corporation* (1995), 97 di 129 (CLRB no. 1118), citing the Saskatchewan Labour Relations Board in *Royal University Hospital* (1993), 20 CLRBR (2d) 284. In particular, that case highlights

qu'il faut donner à ces articles, compte tenu de leur corrélation. Le Conseil doit, par conséquent, attacher une grande importance à la date de présentation de la demande.

Une fois que le Conseil est convaincu qu'au moment où la demande a été présentée, la majorité des employés de l'unité étaient membres du syndicat demandeur, le mot «doit», qui apparaît au dernier alinéa de l'article 126, oblige le Conseil à accréditer le syndicat, ce qui exige de toute évidence un dénombrement à la date de présentation de la demande.

(pages 18-19; 263; et 16,361)

[11] Le Conseil a ensuite analysé la marche à suivre dans les cas où la définition de l'unité habile à négocier ou l'intégrité des désirs des employés sont en jeu:

... Il y a une progression dans les textes des articles 126 et 127. Premièrement, le Conseil s'assure du désir des employés en dénombant les membres à la date de présentation de la demande et, dans ce cas, il doit accréditer le syndicat s'il y a une majorité et aucune irrégularité (article 126). Deuxièmement, le Conseil peut avoir des doutes, même si le syndicat comptait la majorité des employés comme membres à la date de présentation de la demande, parce que cette majorité a pu être obtenue de façon irrégulière: dans ce cas, il peut ordonner la tenue d'un scrutin (paragraphe 127(1)). Enfin, il y a la situation automatique où le demandeur ne compte pas à la date de présentation de la demande, la majorité des employés comme membres, mais plus de 35%. Dans ce cas, le Conseil doit ordonner la tenue d'un scrutin (paragraphe 127(2)). **Dans ces derniers cas, si le devoir du Conseil est d'ordonner la tenue d'un scrutin, sur quoi doit-il se fonder si ce n'est sur le dénombrement des membres à la date de présentation de la demande? Le dénombrement ne pourrait se faire en aucun autre temps.**

(pages 19-20; 264; et 16,362; c'est nous qui soulignons)

[12] Cette interprétation est appuyée par des considérations pratiques liées aux relations du travail.

... la paix industrielle ne pourrait qu'être perturbée pour de longues périodes de temps si le Conseil devait prendre en considération les faits survenus entre la date de présentation de la demande et toute date subséquente.

(pages 16; 261; et 16,359)

[13] Le banc initial a également examiné les conséquences pratiques sur le plan des relations du travail lorsqu'il a fait référence à l'affaire *Société Radio-Canada* (1995), 97 di 129 (CCRT n° 1118), reprenant les propos de la commission des relations de travail de la Saskatchewan dans *Royal University*



the importance not only of avoiding actual employer manipulation, but also perceived manipulation. Both are destructive in terms of labour relations peace.

[14] The interpretation set out in *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, *supra* is also supported based on the purpose of section 29(2). Section 29(2) of the *Code* is intended to facilitate access to collective bargaining. This has been explained in *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; and [1980] 1 Can LRBR 270 (CLRB no. 151); *Bell Canada* (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192); and, more recently, in *Canadian Broadcasting Corporation (1118)*, *supra*. In *CJMS Radio*, the Board said:

... Section 127(2) [the predecessor to subsection 29(2)] stipulates that where a trade union applies for certification to represent a unit which no other union is representing and the Board is satisfied that between thirty-five and fifty per cent of the employees are members of the applicant union, the Board shall order that a vote be taken.

... [T]he legislator, who was anxious to promote collective bargaining in accordance with the preamble to the Act while realizing that it was more difficult to recruit members from a milieu that was unacquainted with collective representation, obliged the Board to take a vote. ...

(pages 411-412; and 285)

[15] In light of the foregoing, whether a union's support must be measured by way of a representation vote because at the date of application it had between 35 and 50% support, or whether it may be established simply by reference to the membership cards it filed with the application, the Board's practice is to consider the wishes of those employees who were in the bargaining unit at the time of the application and, in the case of section 29(2), who were still employed at the time of the vote. While the Board does have a discretion to make exceptions, this general policy has been consistently applied, with few exceptions, in the case of representation votes ordered pursuant to section 29(2): *Dynamex Canada Inc.*, April 27, 1998 (LD 1802), dismissed in *Dynamex Canada Inc. v. Canadian Union of Postal Workers* (1999), 99 CLLC

*Hospital* (1993), 20 CLRBR (2d) 284. Plus particulièrement, cette affaire souligne l'importance d'éviter non seulement la manipulation réelle de la part de l'employeur, mais également la perception de manipulation. Les deux ne font que perturber la paix industrielle.

[14] L'objectif du paragraphe 29(2) du *Code* étaye également l'interprétation exposée dans *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, précitée. La disposition en question vise à faciliter l'accès à la négociation collective, comme il est expliqué dans *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; et [1980] 1 Can LRBR 270 (CCRT n° 151); *Bell Canada* (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192); et, plus récemment, *Société Radio-Canada (1118)*, précitée. Dans *CJMS Radio*, le Conseil a déclaré ce qui suit:

... L'article 127(2) [qui a précédé le paragraphe 29(2)] stipule que lorsqu'un syndicat demande d'être accrédité pour représenter une unité qu'aucun autre syndicat ne représente et que le Conseil est convaincu que 35 à 50 pour cent des employés sont membres du syndicat requérant, il doit ordonner la tenue d'un scrutin.

... le législateur, voulant favoriser la négociation collective conformément au préambule de la Loi, tout en étant conscient qu'il était plus difficile de recruter des membres dans un milieu qui n'était pas familier avec la représentation collective, a obligé le Conseil à tenir un scrutin...

(pages 411-412; et 285)

[15] Compte tenu de ce qui précède, quelle que soit la façon dont l'appui à un syndicat est mesuré, soit au moyen d'un scrutin de représentation étant donné qu'à la date du dépôt de la demande le syndicat avait l'appui de 35 à 50 % des employés, soit simplement au moyen des cartes de membres annexées à la demande, la pratique du Conseil est de tenir compte des désirs des employés qui faisaient partie de l'unité de négociation au moment du dépôt de la demande et, dans le cas du paragraphe 29(2), qui étaient toujours employés au moment de la tenue du scrutin. Même si le Conseil a la discrétion voulue pour faire des exceptions, cette politique générale a toujours été appliquée, à quelques exceptions près, dans le cas de scrutins de représentation ordonnés aux termes du paragraphe 29(2): *Dynamex Canada Inc.*, 27 avril 1998

220-037 (F.C.A.); *Canadian Broadcasting Corporation* (1118), *supra*; *Provincial Airlines Limited*, February 18, 1999 (CIRB LD 28); *Royal Aviation Inc.*, January 22, 1996 (LD 1513); *Atomic Interprovincial Transportation System Ltd.*, October 18, 1976 (LD 72); and *Canadian Broadcasting Corporation*, January 13, 1995 (LD 1385). The exceptions are *Servichem Inc.* (1991), 86 di 1; and 16 CLRBR (2d) 48 (CLRBR no. 886); and *Medalta Distribution Services Ltd.*, and *Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CLRBR no. 1117). The Board does not consider these exceptional cases as a basis for abandoning its general policy respecting the determination of eligibility to vote.

[16] As noted, the Board has the discretion to choose another date for determining eligibility to vote. This was also noted by the original panel. In support of the submission that voter eligibility should be determined as of June 4, 1999 - the date of the original panel's decision - the applicants relied on the delay between the date of the original application for certification and the date of the decision, approximately 10 months, coupled with approximately 20% employee turnover (100 employees out of 500). As one of the considerations upon which the applicants are seeking to rely is a fact that was not before the original panel, i.e. the alleged employee turnover, it is useful to set out the standard to be applied by a reconsideration panel in relation to new facts:

... An application to reconsider such a decision must allege new facts or considerations which were not before the original panel, along with a stipulation of the reasons why such facts or considerations were not put before it. Further, such new facts or considerations must be of such a nature that a different decision would likely have been rendered had the original panel known of them. ...

(*Canadian Broadcasting Corporation* (959), *supra*, page 92)

[17] It is also worth mentioning here that unless a fundamental injustice occurs, the Board is reluctant to consider additional facts raised by a party, where that party could have and should have brought them to the attention of the original panel. On the facts known to the original panel at the date of its decision, the decision was correct and proper, in accordance with the provisions of the *Canada Labour Code* and with the general Board practice. (See in this respect *Cominco*

(LD 1802), rejeté dans *Dynamex Canada Inc. v. Canadian Union of Postal Workers* (1999), 99 CLLC 220-037 (C.A.F., n° A-338-98); *Société Radio-Canada* (1118), précitée; *Provincial Airlines Limited*, 18 février 1999 (CCRI LD 28); *Royal Aviation Inc.*, 22 janvier 1996 (LD 1513); *Atomic Interprovincial Transportation System Ltd.*, 18 octobre 1976 (LD 72); et *Société Radio-Canada*, 13 janvier 1995 (LD 1385). Les exceptions sont *Servichem Inc.* (1991), 86 di 1; et 16 CLRBR (2d) 48 (CCRT n° 886); et *Medalta Distribution Services Ltd.*, et *Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117). Le Conseil estime que ces cas exceptionnels ne justifient pas l'abandon de sa politique générale relativement à la détermination du droit de vote.

[16] Comme il a été mentionné, le Conseil peut choisir une autre date pour déterminer le droit de vote. Cela a également été mentionné par le banc initial. À l'appui de l'observation selon laquelle le droit de vote devrait être déterminé en date du 4 juin 1999, soit la date de la décision du banc initial, les requérants invoquent le temps qui s'est écoulé entre la date de la demande d'accréditation initiale et la date de la décision, soit quelque 10 mois, conjugué à un taux de roulement d'environ 20 % (100 employés sur 500). Étant donné que l'une des considérations mentionnées par les requérants n'avait pas été communiquée au banc initial, c.-à-d., le présumé roulement de personnel, il est utile d'énoncer la norme que doit appliquer un banc de révision lorsqu'il est saisi de faits nouveaux:

... Une demande de réexamen d'une décision de ce genre doit faire état de nouveaux faits ou de nouvelles considérations qui n'avaient pas été présentés au banc initial, et elle doit préciser pour quelles raisons ces faits ou considérations ne lui ont pas été présentés. En outre, ces faits ou considérations doivent être de nature telle que, si le banc initial en avait été informé, il aurait vraisemblablement rendu une autre décision...

(*Société Radio-Canada* (959), précitée, page 92)

[17] Il convient aussi de mentionner en l'espèce que, à moins d'injustice fondamentale, le Conseil hésite à examiner des faits additionnels invoqués par une partie qui aurait pu et aurait dû les communiquer au banc initial. Compte tenu des faits dont disposait le banc initial à la date de sa décision, celle-ci est correcte et appropriée compte tenu des dispositions du *Code canadien du travail* et de la pratique générale du Conseil. (À cet égard, voir *Cominco Ltd.* (1997), 104 di

*Ltd.* (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204).) The original panel was aware of both the preference implied in section 28(c) for "the date of the filing of the application," and its discretion to choose an alternate appropriate date. The decision not to choose another date was within the discretion provided for in section 28(c) of the statute. It is not the function of the reviewing panel to substitute its discretion for that of the original panel.

[18] Applicant Watson indicated that he was unaware of the application for certification and suggests that this would explain why he did not raise the issue of employee turnover before the original panel. For its part, the employer defends itself on the basis that "the Board did not inquire" as to how many employees had been hired since the date of the original application. The employer's submission in this regard is without merit. The onus was on the employer to raise any facts and issues that were at its disposal and that it deemed important for the deliberations of the original panel. Equally, the reconsideration panel does not accept that there were sufficient reasons why applicant Watson did not raise before the original panel the issues now raised. The possibility of a workplace having a certified bargaining agent cannot be presumed to be so unusual that an employee joining a bargaining unit in the process of formation can be forgiven all responsibility for conducting inquiries. Since he was hired on January 11, 1999 and the Board's decision was only made on June 4, he too must be taken to have failed to promptly inquire into the status of the application for certification and to ensure that his concerns were before the original panel.

[19] The issue of employee turnover and the facts on which it is alleged to have occurred were not brought forcefully to the original panel's attention. Employee turnover subsequent to the date of application is common. The statutory standard, however, provides that unless the Board considers another date to be appropriate, the date of the application is to be the date upon which the wishes of the majority are to govern. Parliament in passing section 28 must be presumed to have understood that ordinarily there would be turnover prior to the date of any actual vote under the provisions of section 29(2). Given the precedence in Board jurisprudence for the application date as the date for determining voter constituency, parties should expect that unless facts suggesting another date are

53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204).) Le banc initial était au courant tant de la préférence tacite pour «la date du dépôt de la demande» à l'alinéa 28c) que de sa discrétion de choisir une autre date appropriée. La décision de ne pas retenir une autre date ressortissait de cette discrétion prévue à l'alinéa 28c) du *Code*. Ce n'est pas le rôle du banc de révision de substituer sa discrétion à celle du banc initial.

[18] Le requérant Watson a indiqué qu'il n'était pas au courant de la demande d'accréditation et a affirmé que c'était la raison pour laquelle il n'avait pas soulevé la question du roulement de personnel devant le banc initial. L'employeur a quant à lui fait valoir que «le Conseil n'a pas posé de questions» au sujet du nombre d'employés qui avaient été embauchés depuis la date de la demande initiale. L'argument de l'employeur à ce sujet est sans fondement. Il lui incombait de communiquer tous les faits et toutes les questions dont il était au courant et qu'il jugeait importants aux fins des délibérations du banc initial. De même, le banc de révision n'accepte pas que le requérant Watson avait suffisamment de raisons de ne pas soulever devant le banc initial les questions qu'il soulève maintenant. On ne peut prétendre que l'existence d'un agent négociateur à un lieu de travail donné est si inhabituelle qu'un employé qui adhère à une unité de négociation en cours de constitution est absous de la responsabilité de se renseigner. Étant donné qu'il a été embauché le 11 janvier 1999 et que le Conseil n'a rendu sa décision que le 4 juin, nous ne pouvons que conclure qu'il a lui aussi négligé de se renseigner dans les plus brefs délais de l'état de la demande d'accréditation et de faire part de ses préoccupations au banc initial.

[19] La question du roulement de personnel et les faits invoqués à l'appui de cette prétention n'ont pas été communiqués avec vigueur au banc initial. Il est normal que l'effectif varie après le dépôt d'une demande d'accréditation. Toutefois, la loi prévoit que, à moins que le Conseil retienne une autre date, c'est la date du dépôt de la demande qui sera la date à laquelle les désirs de la majorité l'emporteront. On doit présumer que le Parlement, lorsqu'il a adopté l'article 28, savait qu'il y aurait habituellement des variations de l'effectif avant la date d'un scrutin tenu aux termes du paragraphe 29(2). Étant donné que, dans la jurisprudence du Conseil, c'est la date du dépôt de la demande qui est retenue pour déterminer qui a droit de vote, les parties devraient prévoir que, s'ils ne



presented, this date will be chosen by the Board. Surely parties seeking an exceptional or unusual decision from the Board have an obligation to present any facts of which they are aware justifying the decision they seek. Acceptance of the application date as the standard allows finality and consistency in all but unusual circumstances. While the turnover in the present case was significant, the reconsideration panel is not convinced that it was unusually so, nor that the deciding panel was in any way incorrect in preferring the application date as the vote reference.

[20] The reconsideration panel nevertheless considered the cases cited by applicant Watson: *Verreault Navigation Inc.* (1981), 45 di 72 (CLRB no. 325), affirmed in *Verreault Navigation Inc. v. Seafarers' International Union et al.*, [1983] 2 F.C. 203 (C.A.); *Crosbie Offshore Services Limited* (1982), 51 di 120 (CLRB no. 399), affirmed by the Federal Court of Appeal in *Crosbie Offshore Services Limited v. Canadian Merchant Service Guild et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-1162-82, November 21, 1983; *Skeena Broadcasters Ltd.* (1982), 49 di 27; and 82 CLLC 16,165 (CLRB no. 374); and *Empire Stevedoring Co. Ltd. et al.* (1981), 45 di 36 (CLRB no. 323). These decisions are distinguishable on their facts. *Verreault Navigation*, *supra*, involved a delay of four years between the date of application and the date of the Board's order, coupled with the fact that the business was seasonal. In *Crosbie Offshore Services*, there was a constant turnover of crew members in the shipping industry, coupled with the fact that the issue arose in the context of a second vote that the Board ordered because it had reasons to doubt the validity of the employees' expression of their wishes in an earlier vote. It does not appear from *Skeena Broadcasters*, *supra*, that mere passage of time, in that case six months, was considered as sufficient to cast doubt on the employees' wishes and the present Board does not consider it to stand for such a proposition. In *Empire Stevedoring*, *supra*, there was a delay of approximately two years for which the parties themselves were responsible. None of these considerations arises in the present case. As was stated in *Canadian Broadcasting Corporation (1118)*, *supra*:

soumettent pas de faits justifiant le choix d'une autre date, le Conseil s'en tiendra à la date du dépôt de la demande. À coup sûr, les parties qui veulent obtenir une décision exceptionnelle ou inhabituelle du Conseil doivent présenter tous les faits connus qui justifient une telle décision. L'acceptation de la date du dépôt de la demande comme la norme permet de rendre des décisions définitives et uniformes dans tous les cas, sauf dans les cas inhabituels. Même si le taux de roulement était élevé en l'espèce, le banc de révision n'est pas convaincu qu'il s'agissait d'une situation inhabituelle ni que le banc initial a eu tort de retenir la date du dépôt de la demande pour déterminer le droit de vote.

[20] Le banc de révision a toutefois examiné les affaires citées par le requérant Watson: *Verreault Navigation Inc.* (1981), 45 di 72 (CCRT n° 325), confirmée dans *Verreault Navigation Inc. c. Syndicat international des marins canadiens et autres*, [1983] 2 C.F. 203 (C.A.); *Crosbie Offshore Services Limited* (1982), 51 di 120 (CCRT n° 399), confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Crosbie Offshore Services Limited c. Guilde de la marine marchande du Canada et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-1162-82, 21 novembre 1983; *Skeena Broadcasters Ltd.* (1982), 49 di 27; et 82 CLLC 16,165 (CCRT n° 374); et *Empire Stevedoring Co. Ltd. et autres* (1981), 45 di 36 (CCRT n° 323). Seuls les faits différencient ces décisions. Dans *Verreault Navigation*, précitée, quatre années s'étaient écoulées entre la date du dépôt de la demande et la date de l'ordonnance du Conseil. S'ajoutait à cela le fait que l'entreprise était une entreprise saisonnière. Dans *Crosbie Offshore Services*, il y avait un roulement constant de membres d'équipage dans le secteur du transport maritime conjugué au fait que la question se posait dans le contexte d'un second scrutin ordonné par le Conseil, qui avait des raisons de mettre en doute la validité des désirs exprimés par les employés à l'occasion d'un scrutin antérieur. Dans *Skeena Broadcasters*, précitée, il ne semble pas que le délai de six mois ait été jugé suffisant pour remettre en question les désirs des employés, et le présent Conseil ne considère pas que cette affaire puisse être invoquée à l'appui d'une telle proposition. Dans *Empire Stevedoring*, précitée, il s'était écoulé un délai d'environ deux ans dont les parties étaient elles-mêmes responsables. Aucune considération du genre ne se pose en l'espèce. Comme il a été précisé dans *Société Radio-Canada (1118)*, précitée:

There are certainly exceptions that justify choosing an eligibility date other than the date of the filing of the application. However, they all attest to the Board's ongoing concern that the applicant union not be penalized where, for example, it is not responsible for the long delays. As was pointed out in *Byers Transport Limited* [v. *Western Canada Council of Teamsters et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-469-93, April 21, 1994 (F.C.A.)], the reason why the Board is reluctant to choose a date other than the date of filing is to avoid the adverse effect any corporate restructuring or turnover in personnel subsequent to the filing of the application may have on the applicant bargaining agent's representative character (*Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CLRB no. 401), at page 171; *American Airlines Incorporated* (1981), 43 di 114; and [1981] 3 Can LRBR 90 (CLRB no. 301), at pages 126; and 99; *Canadian Imperial Bank of Commerce, Sioux Lookout* (1978), 33 di 432; and [1979] 1 Can LRBR 18 (CLRB no. 158), at pages 438-439; and 23-24).

(pages 132-133)

[21] In the present case, a 10-month delay, resulting from the need to consider a dispute as to the appropriate bargaining unit and other fair process considerations and not because of any disinterest on the union's part, is not so long as to convince the Board that the original panel erred when it determined eligibility to vote on the basis of the date of the application for certification. As for the newly alleged fact of employee turnover, the situation in *Crosbie Offshore Services*, *supra*, speaks to the situation in an industry in which there was constant employee turnover. Where the industry is of such a nature, it may be appropriate for the Board to determine union support based on employees in the bargaining unit as of a date later than the application date. On the other hand, the Board will, where appropriate, prefer its usual choice of the date of the application for certification as the date upon which voter eligibility is based. Such a decision often may be justified in order to prevent employee turnover, whether based on a deliberate employer strategy or on other non-preventable delays, from undermining a bargaining agent's majority support. The application date is usually preferred because not only is it signalled by the *Code* as preferable, but because it also reduces or minimizes the potential for manipulation between the date of application and the Board's certification decision. The choice of which date to use was made by the original panel pursuant to discretion and such an exercise of

Il existe certes des exceptions à cette pratique habituelle justifiant le choix d'une date d'admissibilité autre que celle de la date du dépôt de la demande. Toutefois, elles témoignent toutes du souci constant de ne pas pénaliser le syndicat requérant lorsque, par exemple, les longs délais invoqués ne lui sont pas attribuables. Comme il est souligné dans *Byers Transport Limited* [v. *Western Canada Council of Teamsters et al.*, jugement prononcé à l'audience, n° A-469-93, 21 avril 1994 (C.A.F.)], les raisons qui incitent le Conseil à une plus grande prudence dans le choix d'une date autre que celle du dépôt visent, par exemple, à éviter qu'une restructuration de l'entreprise ou un roulement de personnel subséquents au dépôt aient comme effet d'amoindrir la représentativité de l'agent négociateur requérant (*Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401), à la page 171; *American Airlines Incorporated* (1981), 43 di 114; et [1981] 3 Can LRBR 90 (CCRT n° 301), aux pages 126; et 99; et *Banque de Commerce Canadienne Impériale, Sioux Lookout* (1978), 33 di 432; et [1979] 1 Can LRBR 18 (CCRT n° 158), aux pages 438-439; et 23-24).

(pages 132-133)

[21] En l'espèce, un délai de dix mois, attribuable à la nécessité d'examiner un différend portant sur l'unité habile à négocier et d'autres considérations liées à l'équité de la procédure et non pas à un manque d'intérêt de la part du syndicat, n'est pas suffisant pour convaincre le Conseil que le banc initial a commis une erreur lorsqu'il a retenu la date du dépôt de la demande d'accréditation pour déterminer le droit de vote. En ce qui concerne le nouveau fait allégué, soit le roulement de personnel, l'affaire *Crosbie Offshore Services*, précitée, décrit la situation dans un secteur où il y avait un roulement constant de personnel. Quand ce roulement est le propre d'un secteur, le Conseil peut à juste titre déterminer l'appui accordé au syndicat en fonction des employés membres de l'unité de négociation à une date ultérieure à celle du dépôt de la demande. Par contre, lorsque la chose est indiquée, le Conseil préférera s'en tenir à son choix habituel, soit la date du dépôt de la demande d'accréditation, pour déterminer le droit de vote. Une telle décision est souvent justifiée pour empêcher le roulement de personnel, qu'il soit attribuable à une stratégie délibérée de l'employeur ou à d'autres délais imprévisibles, d'éroder l'appui accordé par la majorité à l'agent négociateur. La préférence va habituellement à la date du dépôt de la demande non seulement parce que c'est la date que privilégie le *Code*, mais aussi parce qu'elle réduit au minimum ou limite la possibilité de manipulation entre la date du dépôt de la demande

discretion should not be questioned without compelling reasons.

[22] It should be noted that the duty to inform the Board of facts relevant to its deliberations, which is cast upon those affected by its statutorily mandated processes, is not a passive one. Where parties or those seeking to be parties to Board processes do not act promptly to bring their concerns to the Board's attention, or fail to act promptly to bring relevant facts to the Board's attention prior to a decision, they should expect that a reconsideration panel will require persuasive reasons indeed for setting aside a panel decision once taken. This will especially be so in circumstances such as the present, where an underlying or express purpose of the statutory provision being applied is to reduce or minimize manipulation.

[23] The cases cited by the employer were nonetheless carefully considered, but in the view of the Board, are distinguishable. In *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CLRB no. 401), the Board was persuaded to choose a different date because of the seasonal nature of the business. *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), was an application for review of an existing bargaining unit, which gave rise to different considerations than the present case. *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; and 87 CLLC 16,044 (CLRB no. 621), is not a case dealing with the date for determining voter eligibility; rather, it involved considerations as to whether casuals should be excluded from a bargaining unit, which are considerations respecting the appropriateness of the bargaining unit. *Pacific Western Airlines Ltd.* (1980), 40 di 205; and [1980] 3 Can LRBR 180 (CLRB no. 256), is also unusual in that it involved a merger of bargaining units. *Canadian National Railway Company* (1990), 83 di 29 (CLRB no. 832), dealt with an employee's allegation that the employer's previous application for a review of existing bargaining units was an unfair labour practice and not with the date for determining voter eligibility in certification applications. *Canadian Imperial Bank of Commerce (Alness Branch, Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978]

et celle de la décision du Conseil en ce qui a trait à l'accréditation. Le banc initial a exercé sa discrétion au moment de choisir la date, et l'exercice de cette discrétion ne devrait pas être contesté sans motifs convaincants.

[22] Il convient de préciser que le devoir qu'ont les parties aux procédures prévues dans la loi d'informer le Conseil des faits devant lui permettre de rendre une décision n'est pas un devoir passif. Les parties, ou ceux ou celles qui désirent obtenir le statut de partie devant le Conseil, qui n'agissent pas rapidement pour faire part de leurs préoccupations au Conseil, ou qui ne communiquent pas rapidement les faits pertinents au Conseil avant que celui-ci rende une décision, devraient prévoir qu'un banc de révision exigera effectivement des arguments convaincants pour annuler une décision antérieure. Il en sera plus particulièrement ainsi dans des affaires comme celle dont nous sommes saisis où l'un des objectifs sous-jacents ou exprès de la disposition législative applicable est de limiter ou de réduire au minimum la manipulation.

[23] Les affaires citées par l'employeur ont néanmoins été examinées attentivement, mais, de l'avis du Conseil, elles sont différentes. Dans *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401), le Conseil a été persuadé de choisir une autre date en raison de la nature saisonnière de l'entreprise. Dans *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), il était question d'une demande de révision d'une unité de négociation existante, laquelle demande soulevait d'autres considérations que celles invoquées en l'espèce. L'affaire *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; et 87 CLLC 16,044 (CCRT n° 621), ne portait pas sur la date du droit de vote; il s'agissait plutôt de déterminer si des employés occasionnels devaient être exclus d'une unité de négociation, ce qui se rapporte à l'habileté à négocier de l'unité. L'affaire *Pacific Western Airlines Ltd.* (1980), 40 di 205; et [1980] 3 Can LRBR 180 (CCRT n° 256), est également une affaire inhabituelle en ce sens qu'elle portait sur la fusion d'unités de négociation. Dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1990), 83 di 29 (CCRT n° 832), il était question d'un employé qui alléguait que la demande antérieure de révision des unités de négociation existantes présentée par l'employeur constituait une pratique déloyale de travail, et non pas de la date du droit de vote



2 Can LRBR 361; and 78 CLLC 16.145 (CLRB no. 141), dealt with whether an employee on maternity leave was entitled to vote. Clearly, the employee was employed in the proposed bargaining unit at the date of the application for certification; therefore, she was properly given the right to vote. *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16.165 (CLRB no. 136), similarly dealt with whether employees who were laid off and had recall rights were entitled to vote. *Western Canada Steel*, [1976] 1 Can LRBR 25, a decision of the British Columbia Labour Relations Board, dealt with the eligibility of laid-off employees to vote. In each of the three latter cases, the employees seeking the right to vote had previously been employed in positions in the proposed bargaining units.

[24] On the facts at the original panel's disposal, it appears to the reconsideration panel that the original decision to order a vote based on the application date remains in all of the circumstances entirely reasonable. Given the basic statutory preference for the application date and the fact that the delay of approximately 10 months was to allow matters in dispute between the employer and the applicant to thoroughly canvass matters in dispute in accordance with a fair and careful process and to address other matters of detail, there does not appear to the reconsideration panel to have been any duty on the original panel to inquire further before proceeding to schedule a vote. In the reconsideration panel's view, neither the employer nor applicant Watson established that the original panel's decision was inappropriate in any respect at the time it was made.

[25] There may be cases that ought to be reconsidered, even though there were facts the parties ought to have brought to the Board's attention and did not. This should occur if the newly alleged facts clearly call the original decision into question. However, additional facts not brought to the original panel's consideration must always be carefully assessed and their seriousness balanced against the question of why they were not previously presented. The additional facts now alleged could have been communicated to the original panel but were not. In the view of the present panel, the delay

relativement à des demandes d'accréditation. L'affaire *Banque canadienne impériale de commerce (succursale Alness, Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; et 78 CLLC 16.145 (CCRT n° 141), portait sur la question de savoir si une employée en congé de maternité avait le droit de vote. Manifestement, l'employée faisait partie de l'unité de négociation proposée à la date de la demande d'accréditation; par conséquent, on lui avait à juste titre accordé le droit de vote. De même, l'affaire *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16.165 (CCRT n° 136), portait sur la question de savoir si les employés qui avaient été mis à pied avec droit de rappel avaient le droit de vote. L'affaire *Western Canada Steel*, [1976] 1 Can LRBR 25, une décision du conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique, portait sur le droit de vote des employés mis à pied. Dans ces trois dernières affaires, les employés en cause avaient occupé des postes inclus dans les unités de négociation proposées.

[24] Compte tenu des faits communiqués au banc initial, le banc de révision estime que la décision initiale d'ordonner un scrutin en fonction de la date du dépôt de la demande demeure dans toutes les circonstances entièrement raisonnable. Étant donné que, essentiellement, le *Code* privilégie la date du dépôt de la demande, et compte tenu du fait que le délai de dix mois environ visait à permettre à l'employeur et au requérant de passer au crible toutes les questions en litige suivant une procédure juste et diligente et de résoudre les autres questions de détail, il ne semble pas au banc de révision que le banc initial devait obtenir d'autres renseignements avant de fixer la date du scrutin. De l'avis du banc de révision, ni l'employeur ni le requérant Watson n'a établi que la décision du banc initial était inappropriée à quelque égard que ce soit au moment où elle a été rendue.

[25] Il peut arriver que des affaires doivent être réexaminées alors que les parties auraient dû communiquer certains faits au Conseil, mais ne l'avaient pas fait. Ce serait le cas si les nouveaux faits allégués remettaient clairement en question la décision initiale. Toutefois, il faut toujours examiner attentivement les faits additionnels qui n'ont pas été communiqués au banc initial et leur importance doit être pondérée en fonction des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été présentés auparavant. Les faits additionnels qui sont allégués en l'espèce auraient pu

and turnover in the present circumstances do not compel a reconsideration at this late date. The questions raised by the additional facts are not in all the circumstances so serious that they call into question the fundamental soundness of the original panel's decision. The reconsideration panel is far from convinced that even if the original panel had had the issue of alleged employee turnover fully argued before it, its decision would likely have been different. That is not to say what the decision would have been, it is only to indicate that in the view of this panel the alleged additional facts in all the circumstances do not make it likely that the original Board panel would have decided differently.

[26] It is also of concern to the reconsideration panel that any support of the position now taken by the employer and applicant Watson could create a precedent that could encourage parties to withhold information from initial panels in the expectation that they could subsequently disclose the additional facts to a reconsideration panel.

**File no. 20499-C (*Charter of Rights and Freedoms*, Section 2(d))**

[27] Mr. Watson also argued that by being denied the right to vote, his right of freedom of association under section 2(d) of the *Charter* was violated. He argued that if this is so, then the Board must allow all employees in the appropriate bargaining unit who were employed as of June 4, 1999 to vote.

[28] The Board disagrees with this submission because it feels Mr. Watson and other employees in similar circumstances came voluntarily to their present employment situation, whether or not they inquired sufficiently to determine that an application for certification was pending. So long as the proceedings under the *Canada Labour Code* proceed in accordance with the law and with established Board jurisprudence and practice, the mechanisms and processes of the *Code* are best viewed as defining and structuring rather than abridging the mechanisms of association. An individual coming to an established process under a statutory scheme where legal rights and the mechanisms for their realisation are already in existence should not expect a lack of familiarity to provide a basis for defeating the established rights and processes. While it is perhaps too strong a statement

être communiqués au banc initial, mais cela n'a pas été fait. De l'avis du banc actuel, le temps écoulé et le taux de roulement ne justifient pas un réexamen de la décision à une date aussi tardive. Les questions auxquelles donnent lieu les faits additionnels ne sont pas importantes au point de remettre en question la justesse fondamentale de la décision du banc initial. Le banc de révision est loin d'être convaincu que, même si la question du présumé roulement de personnel avait fait l'objet d'arguments complets devant le banc initial, la décision de ce dernier aurait vraisemblablement été différente. Nous ne pouvons pas dire quelle aurait été la décision, mais seulement que, compte tenu des faits additionnels allégués, il est peu probable que le banc initial du Conseil aurait rendu une autre décision.

[26] En outre, le banc de révision craint que, retenir la thèse de l'employeur et du requérant Watson en l'espèce, pourrait créer un précédent qui encouragerait les parties à ne pas divulguer les renseignements aux bancs initiaux dans l'espoir de pouvoir les communiquer par la suite à un banc de révision.

**Dossier 20499-C (*Charte des droits et libertés*, alinéa 2d))**

[27] M. Watson a également soutenu que, en lui refusant le droit de voter, on avait porté atteinte à sa liberté d'association aux termes de l'alinéa 2d) de la *Charte*. Il a soutenu que, le cas échéant, le Conseil doit alors autoriser à voter tous les membres de l'unité habile à négocier qui étaient employés le 4 juin 1999.

[28] Le Conseil rejette cet argument parce qu'il estime que M. Watson et les autres employés se trouvant dans la même situation ont accepté de plein gré d'occuper leur emploi actuel, qu'ils se soient ou non suffisamment renseignés au sujet de la demande d'accréditation en instance. Tant que les procédures engagées aux termes du *Code canadien du travail* sont traitées conformément au droit ainsi qu'à la jurisprudence et la pratique établis du Conseil, il est préférable de considérer que les recours et procédures prévus dans le *Code* définissent et structurent les mécanismes d'association au lieu de les restreindre. Un particulier qui intervient dans le cadre d'une procédure engagée en vertu d'un régime statutaire accordant des droits et prévoyant des recours assurant leur mise en oeuvre ne devrait pas s'attendre à pouvoir invoquer le manque de connaissances pour compromettre ces droits

that "ignorance of labour law is no excuse," it is certainly appropriate to say that labour boards should be very cautious in defeating the purposes of their constituting statutes because parties allege that they were not aware of the context and processes of the law.

[29] As important, since what is at issue here is the choice of bargaining agent, this Board is bound by the Supreme Court of Canada's decision in *Professional Institute of the Public Service of Canada v. Northwest Territories (Commissioner)*, [1990] 2 S.C.R. 367, wherein it was indicated that the choice of bargaining agent, being an incident of collective bargaining, is not protected by section 2(d) of the *Charter*. This reasoning was also applied recently by our predecessor in *Cominco Ltd.*, *supra*.

.. [T]he choice of a bargaining agent is beyond the scope of the guarantee of freedom of association - whether or not it includes the freedom not to associate - envisaged in section 2(d) of the *Charter*: (*Canwest Pacific Television Inc. (CKI'U)* (1990), 82 di 54; and 91 CLLC 16.005 (CLRB no. 821); *Canada Post Corporation* (1989), 77 di 111; 4 CLRBR (2d) 291; and 89 CLLC 16.020 (CLRB no. 738); *Sedpex Inc. et al.*, *supra* [(1985), 63 di 102 (CLRB no. 543)]; *Canadian Pacific Limited* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16.060 (CLRB no. 482); *Professional Institute of the Public Service of Canada v. Northwest Territories (Commissioner)*, [1990] 2 S.C.R. 367; and Lavigne, [v. *Ontario Public Service Employees Union*, [1991] 2 S.C.R. 211]).

(pages 58-59; and 194)

[30] The Board also notes that even if the choice of bargaining agent were to be found within the scope of the freedom of association, certification would not preclude the ongoing exercise of the right. The freedom continues through the revocation process and other mechanisms provided by the *Code*. It is the Board's experience that these processes are not of trivial significance as was argued. Indeed, according to the Board's experience, it is not at all uncommon that the bargaining rights of bargaining agents are lost or otherwise altered because of a change in employee wishes.

et ces recours. Certes, il est peut-être exagéré d'affirmer que «l'ignorance du droit du travail n'excuse personne», mais il est certainement indiqué de dire que les commissions du travail devraient y penser à deux fois avant d'aller à l'encontre des objectifs de leurs lois constitutives parce que des parties allèguent qu'elles n'étaient pas au courant du contexte juridique et des procédures judiciaires.

[29] Qui plus est, étant donné que la question en litige en l'espèce est le choix de l'agent négociateur, le présent Conseil est lié par la décision de la Cour suprême du Canada rendue dans *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367, où la Cour a indiqué que, le choix de l'agent négociateur étant un attribut de la négociation collective, l'alinéa 2d) de la *Charte* ne s'applique pas. Ce raisonnement a également été appliqué récemment par notre prédécesseur dans *Cominco Ltd.*, précitée.

.. le choix d'un agent négociateur n'entre pas dans le champ d'application de la garantie de liberté d'association - qu'elle inclut ou non la liberté de ne pas se syndiquer - prévue à l'alinéa 2d) de la *Charte* (*CanWest Pacific Television Inc. (CKI'U)* (1990), 82 di 54; et 91 CLLC 16.005 (CCRT n° 821); *Société canadienne des postes* (1989), 77 di 111; 4 CLRBR (2d) 291; et 89 CLLC 16.020 (CCRT n° 738); *Sedpex Inc. et autres*, précitée [(1985), 63 di 102 (CCRT n° 543)], *Canadien Pacifique Limitée* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16.060 (CCRT n° 482); *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367; et Lavigne [c. *Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211])

(pages 58-59; et 194)

[30] Le Conseil fait également remarquer que même s'il statuait que le choix de l'agent négociateur entre dans le champ d'application de la garantie de liberté d'association, l'accréditation n'empêcherait pas l'exercice continu de ce droit. La liberté d'association continue d'exister pendant la procédure de révocation et les autres mécanismes prévus par le *Code*. Selon l'expérience du Conseil, ces procédures ne sont pas sans valeur, contrairement à ce qu'on a soutenu. Enfin, selon l'expérience du Conseil, il n'est pas du tout inhabituel que les droits de négociation d'agents négociateurs soient abolis ou par ailleurs modifiés parce que les désirs des employés ont changé.



[31] Based on the foregoing, the applications for reconsideration in files no. 20498-C and 20499-C are dismissed.

**File no. 20500-C (The Date of Application and Composition of Bargaining Unit)**

[32] In file no. 20500-C, the employer sought a determination that the date of the application for certification was November 13, 1998, the date of the amendment, rather than July 22, 1998, the date of the original application.

[33] The reconsideration panel finds that the original panel disposed of this matter appropriately. The Board is of the view that the original panel committed no error of law or policy in its interpretation of the *Code*. There was no substantial change to the bargaining unit when a location with six employees, out of a large bargaining unit, which had inadvertently been omitted from the original application, was included at a later date. The reconsideration panel does not consider that the original panel made any error of law or policy when it determined that this change did not substantially affect the nature of the application for certification or, consequently, its date.

[34] In light of the circumstances of the case, the Board considers that adding such a small number of employees to the bargaining unit does not justify deferring the effect of the application to a later date. The original panel treated the employees in this group who were employed on July 22, 1998 as if they had been in the bargaining unit from the beginning. Their votes should now be counted on that basis.

[35] Therefore, the application for reconsideration in file no. 20500-C is similarly dismissed.

---

**CASES CITED**

*Atomic Interprovincial Transportation System Ltd.*, October 18, 1976 (LD 72)

*Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; and 87 CLLC 16,044 (CLRBR no. 621)

*Bell Canada* (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRBR no. 192)

[31] Compte tenu de ce qui précède, les demandes de réexamen constituant les dossiers 20498-C et 20499-C sont rejetées.

**Dossier 20500-C (la date de la demande et la description de l'unité de négociation)**

[32] Dans le dossier 20500-C, l'employeur a demandé au Conseil de fixer la date de la demande d'accréditation au 13 novembre 1998, soit la date de la modification, plutôt qu'au 22 juillet 1998, qui correspond à la date de la demande initiale.

[33] Le banc de révision conclut que le banc initial a tranché correctement cette question. Le Conseil est d'avis que le banc initial n'a commis aucune erreur de droit ou de principe dans son interprétation du *Code*. Il n'y a eu aucune modification importante de l'unité de négociation lorsque, dans le cas d'une importante unité de négociation, un bureau comptant six employés, qui avait été omis par mégarde dans la demande initiale, a été inclus à une date ultérieure. Le banc de révision estime que le banc initial n'a pas commis d'erreur de droit ou de principe en déterminant que ce changement n'influa pas de façon significative sur la nature de la demande d'accréditation ou, par conséquent, sur la date de celle-ci.

[34] Compte tenu des faits de la présente affaire, le Conseil estime que l'ajout d'un petit nombre d'employés à l'unité de négociation ne justifie pas qu'on choisisse une date ultérieure. Le banc initial a jugé que les membres de ce petit groupe qui étaient employés le 22 juillet 1998 faisaient partie de l'unité de négociation depuis le début. On devrait donc maintenant procéder au dépouillement de leurs bulletins de vote.

[35] Par conséquent, la demande de réexamen constituant le dossier 20500-C est elle aussi rejetée.

---

**AFFAIRES CITÉES**

*Atomic Interprovincial Transportation System Ltd.*, 18 octobre 1976 (LD 72)

*Banque canadienne impériale de commerce (succursale Alness, Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; et 78 CLLC 16,145 (CCRT n° 141)

*Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; et 87 CLLC 16,044 (CCRT n° 621)

*Canadian Broadcasting Corporation* (1995), 97 di 129 (CLRB no. 1118)

*Canadian Broadcasting Corporation*, January 13, 1995 (LD 1385)

*Canadian Broadcasting Corporation et al.* (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959)

*Canadian Imperial Bank of Commerce (Alness Branch, Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; and 78 CLLC 16,145 (CLRB no. 141)

*Canadian National Railway Company* (1990), 83 di 29 (CLRB no. 832)

*CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; and [1980] 1 Can LRBR 270 (CLRB no. 151)

*Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204)

*Crosbie Offshore Services Limited* (1982), 51 di 120 (CLRB no. 399)

*Dynamex Canada Inc.*, April 27, 1998 (LD 1802)

*Empire Stevedoring Co. Ltd. et al.* (1981), 45 di 36 (CLRB no. 323)

*Medalta Distribution Services Ltd., and Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CLRB no. 1117)

*Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CLRB no. 401)

*Pacific Western Airlines Ltd.* (1980), 40 di 205; and [1980] 3 Can LRBR 180 (CLRB no. 256)

*Professional Institute of the Public Service of Canada v. Northwest Territories (Commissioner)*, [1990] 2 S.C.R. 367

*Provincial Airlines Limited*, February 18, 1999 (CIRB LD 28)

*Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136)

*Royal Aviation Inc.*, January 22, 1996 (LD 1513)

*Servichem Inc.* (1991), 86 di 1; and 16 CLRBR (2d) 48 (CLRB no. 886)

*Skeena Broadcasters Ltd.* (1982), 49 di 27; and 82 CLLC 16,165 (CLRB no. 374)

*Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; and 74 CLLC 16,105 (CLRB no. 8)

*Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

*Bell Canada* (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192)

*CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; et [1980] 1 Can LRBR 270 (CCRT n° 151)

*Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204)

*Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1990), 83 di 29 (CCRT n° 832)

*Crosbie Offshore Services Limited* (1982), 51 di 120 (CCRT n° 399)

*Dynamex Canada Inc.*, 27 avril 1998 (LD 1802)

*Empire Stevedoring Co. Ltd. et autres* (1981), 45 di 36 (CCRT n° 323)

*Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367

*Medalta Distribution Services Ltd., et Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117)

*Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401)

*Pacific Western Airlines Ltd.* (1980), 40 di 205; et [1980] 3 Can LRBR 180 (CCRT n° 256)

*Provincial Airlines Limited*, 18 février 1999 (CCRI LD 28)

*Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136)

*Royal Aviation Inc.*, 22 janvier 1996 (LD 1513)

*Servichem Inc.* (1991), 86 di 1; et 16 CLRBR (2d) 48 (CCRT n° 886)

*Skeena Broadcasters Ltd.* (1982), 49 di 27; et 82 CLLC 16,165 (CCRT n° 374)

*Société Radio-Canada* (1995), 97 di 129 (CCRT n° 1118)

*Société Radio-Canada*, 13 janvier 1995 (LD 1385)

*Société Radio-Canada et autres* (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959)

*Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; et 74 CLLC 16,105 (CCRT n° 8)

*Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

*Verreault Navigation Inc.* (1981), 45 di 72 (CLRB no. 325)

*Western Canada Steel*, [1976] 1 Can LRBR 25 (B.C.)

#### **STATUTES CITED**

*Canada Labour Code*, ss. 17; 28(c); 29(1), 29(2); 30(1)(a)

*Canadian Charter of Rights and Freedoms*, 1982, s. 2(d)

*Verreault Navigation Inc.* (1981), 45 di 72 (CCRT n° 325)

*Western Canada Steel*, [1976] 1 Can LRBR 25 (C.-B.)

#### **LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail*, art. 17; 28c); 29(1), 29(2); 30(1)a)

*Charte canadienne des droits et libertés*, 1982, art. 2d)



1

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

---

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Anne Marie St. Jean,  
*complainant,*  
*and*  
Canadian Union of Postal Workers,  
*respondent union,*  
*and*  
Canada Post Corporation,  
*employer.*

*CITED AS:* Anne Marie St. Jean

Board Files: 16977  
17481

Decision no. 33  
September 17, 1999

---

Complaint alleging violation of section 37 of the  
*Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Practice and procedure - Hearings - At issue is whether the Board should hear the merits of the complainant's section 37 complaints given that a settlement of her grievance was reached by the parties, and if so, whether or not a public hearing is required - While the Board gives considerable deference to agreements reached by parties to a collective bargaining relationship, such deference is not absolute and does not preclude the Board from reviewing a union's conduct in the handling of a grievance, even in instances where a grievance has been settled - Board finds that the terms of settlement, as incorporated into the arbitral award, do not constitute a bar to the Board considering the complainant's section 37 complaint - As the parties' oral submissions did not resolve a number of questions facing the Board nor the conflicting evidence between the parties, the Board concluded that a public hearing was needed in order to determine whether any breach of the *Code* occurred.

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Practice and procedure - Hearings - The Board may decide any matter without holding a public hearing

## Motifs de décision

Anne Marie St. Jean,  
*plaignante,*  
*et*  
Syndicat canadien des travailleurs et travailleuses  
des postes,  
*syndicat intimé,*  
*et*  
Société canadienne des postes,  
*employeur.*

*CITÉ:* Anne Marie St. Jean

Dossiers du Conseil: 16977  
17481

Décision n° 33  
le 17 septembre 1999

---

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Pratique et procédure - Audiences - Le Conseil doit déterminer s'il doit entendre l'argumentation sur le bien-fondé des plaintes fondées sur l'article 37 étant donné que les parties ont conclu une entente sur le grief et, dans l'affirmative, s'il doit tenir une audience publique - Bien que le Conseil fasse preuve de beaucoup de retenue à l'égard des ententes conclues par les parties à la convention collective, cette retenue n'est pas absolue et ne l'empêche pas d'examiner la façon dont un syndicat a traité un grief, même dans le cas d'un grief qui a été réglé - Le Conseil conclut que les modalités de l'entente, telles qu'elles ont été incorporées dans la sentence arbitrale, n'empêche pas le Conseil de se pencher sur la plainte fondée sur l'article 37 de la plaignante - En raison des observations orales qui n'ont pas réglé un certain nombre de questions dont était saisi le Conseil ainsi que des éléments de preuve contradictoires, le Conseil conclut qu'il doit tenir une audience publique afin de déterminer s'il y a eu violation du *Code*.

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Pratique et procédure - Audiences - Le Conseil peut trancher toute question sans tenir d'audience

pursuant to section 16.1 - The Board may modify its initial approach with respect to holding a public hearing as long as it is satisfied that it has before it all the facts it needs to make a final determination.

The Board was originally composed of Ms. Suzanne Handman and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairs, and Ms. Sarah E. FitzGerald, Member. However, the file was subsequently assigned to Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair, to continue alone with the proceedings in this matter in accordance with the *Canada Labour Code's* transitional provisions.

### Appearances

Mr. Mark Hart, for the complainant;  
Mr. Bernard A. Hanson, assisted by Mr. Andre Kolompar, for the Canadian Union of Postal Workers; and  
Mr. George J. Karayannides, assisted by Mr. Arnold Ilic, for the Canada Post Corporation.

[1] This case concerns two section 37 complaints filed by Anne Marie St. Jean against her union, the Canadian Union of Postal Workers ("CUPW"). At issue is whether the Board should hear the merits of her complaints given that a settlement was reached by the parties and, if so, whether or not a public hearing is required.

### I

[2] The complainant, a letter carrier employed by Canada Post, was dismissed in 1989 and a grievance was filed on her behalf by CUPW. Various meetings took place in the ensuing years to resolve her grievance. A settlement was ultimately reached in 1994 but, because of outstanding issues, the complainant was not reinstated until April 10, 1996.

[3] On November 24, 1995, prior to her reinstatement, Ms. St. Jean filed a complaint with the Board alleging that her union had violated section 37 of the *Code*. Specifically, she pointed to the ongoing difficulties in resolving her case, as for example, the cancellation of union-management meetings, the failure to have her arbitration hearing rescheduled and the failure to have her file reaudited.

publique aux termes de l'article 16.1 - Le Conseil peut revenir sur sa décision de tenir une audience publique s'il est convaincu d'avoir en main l'ensemble des faits nécessaires pour rendre une décision définitive.

Le Conseil était initialement composé de M<sup>es</sup> Suzanne Handman et Edmund E. Tobin, Vice-présidents, ainsi que de M<sup>e</sup> Sarah E. FitzGerald, Membre. Par la suite toutefois, le dossier a été confié à M<sup>e</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente, qui a siégé seule conformément aux dispositions transitoires du *Code canadien du travail*.

### Ont comparu

M<sup>e</sup> Mark Hart, pour la plaignante;  
M<sup>e</sup> Bernard A. Hanson, assisté de M. Andre Kolompar, pour le Syndicat canadien des travailleurs et travailleuses des postes;  
M<sup>e</sup> George J. Karayannides, assisté de M. Arnold Ilic, pour la Société canadienne des postes.

[1] La présente affaire concerne deux plaintes fondées sur l'article 37 que M<sup>me</sup> Anne Marie St. Jean a déposées contre son syndicat, le Syndicat canadien des travailleurs et travailleuses des postes («SCTTP»). Le Conseil doit déterminer s'il doit entendre l'argumentation sur le bien-fondé des plaintes étant donné que les parties ont conclu une entente et, dans l'affirmative, s'il doit tenir une audience publique.

### I

[2] La plaignante, factrice à la Société canadienne des postes (la Société), a été congédiée en 1989; le SCTTP a déposé un grief en son nom. Au cours des années qui ont suivi, les parties se sont rencontrées à diverses reprises en vue de régler le grief. En 1994, elles ont fini par trouver un terrain d'entente, mais la plaignante n'a été réintégrée que le 10 avril 1996 parce que certaines questions étaient demeurées en suspens.

[3] Le 24 novembre 1995, avant d'être réintégrée, M<sup>me</sup> St. Jean a déposé auprès du Conseil une plainte alléguant que son syndicat avait enfreint l'article 37 du *Code*. Plus particulièrement, elle soulignait les obstacles continus ayant empêché le règlement de l'affaire, par exemple l'annulation de rencontres syndicales-patronales ainsi que le défaut de faire reporter l'audience d'arbitrage et de faire réévaluer son dossier.

[4] Ms. St. Jean subsequently learned that in 1990, the Corporation had made an offer to have her reinstated. She then proceeded to file a second complaint on June 12, 1996, alleging that CUPW had committed another breach of the *Code* by failing to convey Canada Post's offer of settlement to her.

[5] Discussions between the parties were ongoing both before and after the above-mentioned complaints were filed. Although the complainant was reinstated on April 10, 1996, the parties only reached a final settlement on January 23, 1997 with respect to the remaining issues, including the amount of compensation payable to Ms. St. Jean. Ms. St. Jean signed the settlement along with CUPW and Canada Post, but without prejudice to her right to question the sufficiency of the settlement. The settlement was then presented to arbitrator Picher who incorporated it into an award and order.

[6] The complainant subsequently requested that her complaints proceed to a public hearing. In view of the settlement, the Board asked the complainant what issues were the subject of her complaints, what remedies she sought, and why a public hearing should still be held on the merits of the complaints. The Board heard the parties' oral representations on these questions.

## II

[7] The complainant submits that the January 23, 1997 settlement reached by the parties does not constitute a bar to her recourse pursuant to section 37 of the *Code*, since the parties expressly stipulated that it was made without prejudice to her right to pursue her complaints before the Board.

[8] CUPW claims that unions not only have a wide scope to resolve matters, but also that it is not the Board's role to scrutinize arbitral awards. Given that an arbitrator incorporated the terms of the settlement in his arbitral award, what the complainant is in effect asking the Board to do is to quash the order of arbitrator Picher.

[9] While the Board gives considerable deference to agreements reached by parties to a collective bargaining relationship, such deference is not absolute and does not preclude the Board from reviewing a union's conduct, even in instances where a grievance

[4] M<sup>me</sup> St. Jean a appris par la suite que la Société avait présenté une offre de réintégration en 1990. Le 12 juin 1996, elle a donc déposé une deuxième plainte alléguant que le SCTTP avait de nouveau enfreint le *Code* en ne lui transmettant pas l'offre de règlement de la Société.

[5] Les discussions entre les parties se sont poursuivies avant et après le dépôt des plaintes mentionnées ci-dessus. Bien que la plaignante ait été réintégrée le 10 avril 1996, ce n'est que le 23 janvier 1997 que les parties ont fini par s'entendre sur les questions en suspens, y compris le montant de l'indemnité payable à M<sup>me</sup> St. Jean. Cette dernière a signé l'entente en même temps que le SCTTP et la Société, sous réserve toutefois de son droit de contester la caractère suffisant de cette entente. Par la suite, l'entente a été soumise à l'arbitre Picher qui l'a incorporée dans une sentence arbitrale et une ordonnance.

[6] La plaignante a ensuite demandé que ses plaintes fassent l'objet d'une audience publique. Vu l'entente conclue, le Conseil a demandé à la plaignante de préciser l'objet de ses plaintes, les redressements demandés et les raisons pour lesquelles il devait tenir une audience publique sur le bien-fondé des plaintes. Il a entendu les observations orales des parties relativement à ces questions.

## II

[7] La plaignante soutient que l'entente conclue par les parties le 23 janvier 1997 ne l'empêche pas de déposer une plainte fondée sur l'article 37 du *Code*, étant donné que les parties ont expressément indiqué que cette entente avait été acceptée sous réserve de son droit de déposer des plaintes auprès du Conseil.

[8] Le SCTTP prétend que les syndicats ont non seulement beaucoup de latitude pour régler des questions litigieuses, mais également que le rôle du Conseil n'est pas d'examiner à la loupe les sentences arbitrales. Vu qu'un arbitre a incorporé les modalités de l'entente dans sa sentence, la plaignante demande en réalité au Conseil d'annuler l'ordonnance de l'arbitre Picher.

[9] Bien que le Conseil fasse preuve de beaucoup de retenue à l'égard des ententes conclues entre les parties liées par une convention collective, cette retenue n'est pas absolue et ne l'empêche pas d'examiner le comportement d'un syndicat, même dans le cas d'un



has been settled. (See *Frank Stolp* (1998), 107 di 1; and 43 CLRBR (2d) 315 (CLRB no. 1226).)

[10] The union emphasizes the difference between a mere settlement and an arbitral award. However, the resolution of a grievance between the parties, whether it takes the form of a settlement or an arbitral award, does not impact upon the Board's ability to review the union's conduct during the course of reaching that resolution, in the context of a section 37 complaint filed by the grievor/complainant. The Board may scrutinize a union's conduct up to and throughout arbitration proceedings until the matter is finally concluded and, in some circumstances, may find that a breach of the duty of fair representation has occurred. (See *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162).)

[11] In this case, the arbitrator did not in fact render a decision on the grievance's merits. Rather, he merely adopted and incorporated the terms of the minutes of settlement reached on January 23, 1997 as the terms of his award and order. In addition, there is a memo on file addressed to Ms. St. Jean on the same date, in which CUPW acknowledges and agrees that the execution of the minutes of settlement by the complainant is "without prejudice to any position she may take with respect to the sufficiency of the settlement."

[12] The complainant relies on this "without prejudice" agreement as the basis for her entitlement to continue her complaints against CUPW before the Board. The agreement, however, does not speak to the issue of any redress she may have against the union but simply states that she may dispute the sufficiency of the settlement. In any event, the Board considers both the settlement and the complainant's "without prejudice" position as immaterial to her right to pursue her case before the Board since her complaints concern CUPW's alleged conduct in representing her, which is the focus of the Board's examination in a section 37 complaint. Therefore, in this case, the fact that a settlement was reached, whatever its terms, did not affect the complainant's right to file a complaint against the union for the manner in which it handled her grievance that led to the settlement.

grief qui a été réglé. (Voir *Frank Stolp* (1998), 107 di 1; et 43 CLRBR (2d) 315 (CCRT n° 1226).)

[10] Le syndicat insiste sur la distinction qu'il faut établir entre une simple entente et une sentence arbitrale. Toutefois, le règlement d'un grief ayant fait l'objet d'une plainte fondée sur l'article 37, que ce règlement soit sous forme d'entente ou de sentence arbitrale, n'empêche pas le Conseil d'examiner le comportement du syndicat pendant les négociations qui ont mené au règlement. Le Conseil peut examiner à la loupe le comportement du syndicat avant, pendant et après l'arbitrage, jusqu'au règlement définitif de l'affaire. Dans certaines circonstances, il peut conclure qu'il y a eu manquement au devoir de représentation juste. (Voir *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162).)

[11] En l'espèce, l'arbitre ne s'est pas réellement prononcé sur le bien-fondé du grief. Il a tout simplement adopté les modalités de l'entente conclue le 23 janvier 1997 et les a incorporées dans sa sentence et son ordonnance. En outre, le dossier contient une note adressée à M<sup>me</sup> St. Jean datée de ce jour-là dans laquelle le SCTTP convient que l'exécution de l'entente conclue par la plaignante «ne préjuge pas la position qu'elle pourrait faire valoir relativement au caractère suffisant de l'entente». (traduction)

[12] La plaignante se fonde sur la «réserve» que contient l'entente pour faire valoir son droit de déposer auprès du Conseil des plaintes contre le SCTTP. L'entente est toutefois muette sur le redressement que la plaignante pourrait exiger de la part du syndicat. Elle précise uniquement que cette dernière peut contester le caractère suffisant de l'entente. Quoi qu'il en soit, le Conseil estime que l'entente et la «réserve» qu'elle contient sont sans importance en ce qui concerne le droit de la plaignante de saisir le Conseil de l'affaire, étant donné que ses plaintes concernent de prétendus manquements au devoir de représentation juste de la part du SCTTP, manquements sur lesquels le Conseil doit se pencher lorsqu'il est saisi d'une plainte fondée sur l'article 37. Par conséquent, en l'espèce, peu importe les modalités de l'entente, celle-ci n'influe en rien sur les droits de la plaignante de déposer auprès du Conseil une plainte concernant la façon dont le syndicat a traité le grief qui a mené à l'entente.

[13] Accordingly, the Board finds that, in the circumstances of this case, the terms of the settlement, as incorporated into the arbitral award, do not constitute a bar to the Board considering Ms. St. Jean's complaints against the union pursuant to section 37 of the *Code*.

### III

[14] The complainant questions whether the Board, having previously scheduled a public hearing on the merits of this complaint, can now dispose of the case without hearing the parties. Since the Board made a decision as to how it intended to proceed with her complaints, she claims that it has exhausted any discretion it may have had not to hold a hearing pursuant to section 98(2) of the *Code*. Her complaints have not been resolved and, in her view, a public hearing is required to determine whether the union's conduct violated section 37 of the *Code*.

[15] At the time the Board heard the parties' arguments on this issue, section 98(2) of the *Code* specifically provided the Board with the discretion not to hold a public hearing in specified circumstances, including the determination of a section 37 complaint. That section of the *Code* has since been repealed and replaced by a new provision, section 16.1 of the amended *Code* (*Canada Labour Code, Part I - Industrial Relations*, R.S.C., 1985, c. L-2, as am. S.C. 1998, c. 26), which came into effect on January 1, 1999. Section 16.1 provides as follows:

16.1 The Board may decide any matter before it without holding an oral hearing.

[16] Section 16.1 does not alter the Board's previous discretion respecting section 37 complaints and has simply extended its discretion not to hold a hearing in any matter before it. Clearly then, the Board has full discretion as to whether or not to hold a public hearing into the merits of a complaint such as the present ones.

[17] Moreover, it has been the Board's usual practice with respect to section 37 complaints to review the matter in a preliminary manner following an investigation by the Board's investigating officer to determine if a public hearing is necessary. More often

[13] Par conséquent, le Conseil conclut que, dans les circonstances de la présente affaire, les modalités de l'entente, telles qu'elles ont été incorporées dans la sentence arbitrale, n'empêchent pas le Conseil de se pencher sur les plaintes déposées par M<sup>me</sup> St. Jean contre le syndicat en vertu de l'article 37 du *Code*.

### III

[14] La plaignante doute que le Conseil puisse régler l'affaire sans entendre les parties alors qu'une audience publique est déjà prévue pour déterminer le bien-fondé de la plainte. Étant donné que le Conseil a déjà décidé comment il traitera les plaintes, M<sup>me</sup> St. Jean prétend qu'il s'est départi de tout pouvoir discrétionnaire qu'il aurait pu avoir de ne pas tenir d'audience aux termes du paragraphe 98(2) du *Code*. Les plaintes n'ont pas été réglées et, de l'avis de M<sup>me</sup> St. Jean, le Conseil doit tenir une audience publique pour déterminer si le syndicat a enfreint l'article 37 du *Code*.

[15] À l'époque où le Conseil a entendu les arguments des parties sur cette question, le paragraphe 98(2) du *Code* lui accordait expressément le pouvoir discrétionnaire de ne pas tenir d'audience publique dans des circonstances déterminées, notamment dans le cas d'une plainte fondée sur l'article 37. Cette disposition du *Code* a été révoquée depuis et remplacée par une nouvelle disposition, soit l'article 16.1 du *Code* modifié (*Code canadien du travail, Partie I - Relations du travail*, L.R.C., 1985, ch. L-2, modifié par L.C. 1998, ch. 26), qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999. L'article 16.1 prévoit ce qui suit:

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

[16] L'article 16.1 ne modifie pas le pouvoir discrétionnaire dont jouissait le Conseil en ce qui concerne les plaintes fondées sur l'article 37; il l'a simplement étendu pour permettre au Conseil de trancher toute question dont il est saisi sans tenir d'audience. Il est donc évident que le Conseil a toute la latitude voulue pour décider s'il doit tenir une audience publique afin de déterminer le bien-fondé de plaintes comme celles dont il est question en l'espèce.

[17] En outre, la pratique courante du Conseil en matière de plaintes fondées sur l'article 37 consiste à examiner l'affaire de façon préliminaire après que l'agent enquêteur a terminé son enquête afin de déterminer s'il y a lieu de tenir une audience publique.

than not, the Board will find that it has sufficient written material on file to enable it to make a decision (*Gordon Duncan McCance* (1985), 61 di 49; 10 CLRBR (NS) 23; and 85 CLLC 16,042 (CLRBR no. 515); *Edgar Cowie* (1990), 83 di 96 (CLRBR no. 838); and *Richard Connolly et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRBR no. 1235)). Consequently, hearings are generally held only where the Board determines that further inquiry is needed by way of *viva voce* evidence, for example, to resolve factual and credibility issues, in order to fully determine the matter.

[18] The complainant has argued that once such a decision has been made, the Board must proceed with the public hearing. We do not agree. A Board decision on whether or not it will hold a public hearing does not constitute a final decision on the merits of the complaint; rather, it concerns the manner of the Board's inquiry, which is simply a procedural matter. As such, the Board is not bound by its initial determination, provided that the parties are advised that a hearing will no longer be held and that they are then provided with an opportunity to present complete written submissions. (See *Bunge du Canada Ltée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3711 et al.* (1995), 181 N.R. 382 (F.C.A.); *Richard Connolly et al.*, *supra*; and *Peter Klippenstein* (1991), 86 di 33 (CLRBR no. 889).)

[19] Clearly, the Board may modify its initial approach with respect to holding a public inquiry, as long as it is satisfied that it has before it all the facts and circumstances it needs to make a final determination. It goes without saying that it is the Board that decides upon the extent of the information it requires to make that determination (*Richard Connolly et al.*, *supra*). The issue then is whether or not, in the circumstances of this case, it is appropriate for the Board to change its position on the question of holding a public hearing.

#### IV

[20] The parties presented their submissions with respect to the issues that the complainant contends are still in dispute.

[21] Ms. St. Jean claims, amongst other things, that CUPW failed to take any steps to have her reinstated following her dismissal in 1989, failed to promptly implement the 1994 settlement and failed to inform her of Canada Post's 1990 offer of reinstatement. In sum,

Plus souvent qu'autrement, le Conseil conclura qu'il y a suffisamment de documents au dossier pour rendre une décision (*Gordon Duncan McCance* (1985), 61 di 49; 10 CLRBR (NS) 23; et 85 CLLC 16,042 (CCRT n° 515); *Edgar Cowie* (1990), 83 di 96 (CCRT n° 838); et *Richard Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)). Par conséquent, il tient généralement des audiences seulement lorsqu'il estime qu'il doit approfondir l'enquête en entendant des témoignages, par exemple, pour régler les questions de fait et de crédibilité en vue de trancher l'affaire au complet.

[18] La plaignante prétend que, une fois la décision prise, le Conseil doit tenir l'audience publique. Nous ne sommes pas d'accord. La décision du Conseil de tenir une audience publique n'est pas une décision définitive sur le bien-fondé de la plainte; c'est une décision qui se rapporte à la façon dont le Conseil poursuivra son enquête, ce qui n'est qu'une question de procédure. Par conséquent, le Conseil n'est pas lié par sa décision initiale pourvu qu'il avise les parties qu'il n'y aura pas d'audience et qu'elles auront l'occasion de présenter des observations écrites. (Voir *Bunge du Canada Ltée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3711 et al.* (1995), 181 N.R. 382 (C.A.F., nos A-12-94; A-393-94); *Richard Connolly et autres*, précitée; et *Peter Klippenstein* (1991), 86 di 33 (CCRT n° 889).)

[19] De toute évidence, le Conseil peut revenir sur sa décision initiale de tenir une audience publique s'il est convaincu d'avoir en main l'ensemble des faits et circonstances nécessaires pour rendre une décision définitive. Il va sans dire que c'est le Conseil qui détermine les renseignements dont il a besoin pour rendre une décision (*Richard Connolly et autres*, précitée). La question, alors, est de savoir si, dans les circonstances de la présente affaire, le Conseil peut revenir sur sa décision de tenir une audience publique.

#### IV

[20] Les parties ont présenté leurs observations au sujet des questions qui, selon la plaignante, demeurent en litige.

[21] M<sup>me</sup> St. Jean prétend, entre autres, que le SCTTP n'a rien fait pour obtenir sa réintégration après son congédiement en 1989, qu'il ne s'est pas empressé de mettre en œuvre l'entente de 1994 et qu'il ne l'a pas informée de l'offre de réintégration présentée par la



the complainant argues that because of CUPW's conduct she was not reinstated until several years after her dismissal and the settlement reached is grossly inadequate.

[22] CUPW submits that unions have a wide scope to resolve matters and, in this case, a number of factors would limit the complainant's entitlement to compensation, such as the complainant's ability to work and her lack of full co-operation. As for the 1990 settlement offer, CUPW maintains that there is no evidence that had the complainant been aware of the offer, the matter would have been resolved.

[23] While Ms. St. Jean claims that CUPW had improperly agreed to limit the employer's responsibility in both the 1990 and 1994 settlements, CUPW, on the other hand, contends that nothing in the complaint indicates that the union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory, or in bad faith and, even if breaches did occur, any liability on its part should be limited to specific time periods.

[24] Both parties also made representations with respect to the issue of remedy. Ms. St. Jean is seeking a make-whole order, compensating her for the difference between all her losses flowing from the termination of her employment and the amount paid under the settlement, while CUPW argues that the question of remedy is premature. Alternatively, CUPW submits that another complaint would be required if there was a problem with the sufficiency of the 1997 settlement, an argument that is disputed by the complainant.

#### V

[25] The Board had originally scheduled a hearing because of the contradictory evidence on file and because the written submissions provided little insight with respect to the facts of the case. The oral representations of the parties were designed to clarify and focus the issues in dispute. However, they have not resolved a number of questions facing the Board nor the conflicting evidence that still remains between the parties.

[26] For example, it is not clear precisely what transpired in 1990. If, in fact, Ms. St. Jean was not advised of the employer's settlement offer, there is no

Société en 1990. En résumé, la plaignante soutient que, en raison du comportement du SCTTP, elle n'a été réintégrée que plusieurs années après son congédiement et que l'entente conclue est scandaleusement insuffisante.

[22] Le SCTTP soutient que les syndicats ont une grande latitude pour régler des affaires et, en l'espèce, un certain nombre de facteurs limitant le droit de la plaignante à une indemnisation, par exemple sa capacité de travailler et son manque de collaboration. En ce qui a trait à l'offre faite en 1990, le SCTTP soutient qu'aucun élément de preuve n'indique que l'affaire aurait été réglée si la plaignante en avait été informée.

[23] M<sup>me</sup> St. Jean prétend que le SCTTP a abusivement convenu de limiter la responsabilité de l'employeur dans l'entente de 1990 et dans celle de 1994; pour sa part, le SCTTP prétend que rien dans la plainte n'indique qu'il a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi et que, même s'il y a eu des manquements, sa responsabilité devrait se limiter à des périodes précises.

[24] Les deux parties ont également présenté des observations au sujet du redressement. M<sup>me</sup> St. Jean demande une ordonnance de réparation, correspondant à la différence entre la totalité des pertes subies en raison de son congédiement et le montant versé en vertu de l'entente, tandis que le SCTTP soutient que la question du redressement est prématurée. Subsidiairement, le SCTTP fait valoir que la plaignante devrait déposer une autre plainte si elle n'est pas satisfaite de l'entente de 1997, un argument qui est contesté par la plaignante.

#### V

[25] Le Conseil avait initialement prévu tenir une audience en raison des éléments de preuve contradictoires que contenait le dossier et parce que les observations écrites ne lui donnaient pas une bonne idée des faits de l'affaire. Les observations orales des parties devaient clarifier et préciser les questions en litige. Toutefois, ces observations n'ont pas permis de régler certaines questions que se pose toujours le Conseil ni le problème de la preuve contradictoire.

[26] Par exemple, ce qui s'est passé en 1990 n'est pas clair. Si M<sup>me</sup> St. Jean n'a effectivement pas été informée de l'offre de règlement faite par l'employeur,

indication of the reasons why the offer was not disclosed. Similarly, it is not clear why it took over eight years to resolve the complainant's grievance nor whether the extensive delay was due to the union's inaction prior to the complaints being filed with the Board or whether the complainant's lack of co-operation, as alleged by the union, contributed to the lack of resolution of her case.

[27] In the circumstances, the Board finds that it has little choice but to hold a public hearing and hear the parties' evidence on such matters in order to determine whether or not any breach of the *Code* has occurred. Accordingly, the parties will be advised shortly as to the scheduled hearing dates.

---

#### CASES CITED

*Bunge du Canada Ltée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3711 et al.* (1995), 181 N.R. 382 (F.C.A.)

*Connolly (Richard) et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235)

*Cowie (Edgar)* (1990), 83 di 96 (CLRB no. 838)

*Eamor (Brian L.)* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)

*Klippenstein (Peter)* (1991), 86 di 33 (CLRB no. 889)

*McCance (Gordon Duncan)* (1985), 61 di 49; 10 CLRBR (NS) 23; and 85 CLLC 16,042 (CLRB no. 515)

*Stolp (Frank)* (1998), 107 di 1; and 43 CLRBR (2d) 315 (CLRB no. 1226)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 16.1, 37, 98(2)

à quoi cela est-il attribuable? De même, nous ne savons pas au juste pourquoi il a fallu plus de huit ans pour régler le grief de la plaignante ni si ce long délai était attribuable à l'inaction du syndicat avant le dépôt des plaintes auprès du Conseil ou au manque de collaboration de la plaignante, comme l'a prétendu le syndicat.

[27] Dans les circonstances, le Conseil conclut qu'il n'a d'autre choix que de tenir une audience publique et d'entendre les témoignages des parties au sujet des questions figurant dans l'ordonnance afin de déterminer s'il y a eu violation du *Code*. Par conséquent, les parties seront avisées sous peu des dates d'audience.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Bunge du Canada Ltée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3711 et al.* (1995), 181 N.R. 382 (C.A.F., nos A-12-94; A-393-94)

*Connolly (Richard) et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)

*Cowie (Edgar)* (1990), 83 di 96 (CCRT n° 838)

*Eamor (Brian L.)* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)

*Klippenstein (Peter)* (1991), 86 di 33 (CCRT n° 889)

*McCance (Gordon Duncan)* (1985), 61 di 49; 10 CLRBR (NS) 23; et 85 CLLC 16,042 (CCRT n° 515)

*Stolp (Frank)* (1998), 107 di 1; et 43 CLRBR (2d) 315 (CCRT n° 1226)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 16.1, 37, 98(2)

1

Vol. 1-99

## *Canada Industrial Relations Board* *Conseil canadien des relations industrielles*

---

### Reasons for decision

Grain Services Union (ILWU - Canadian Area),  
*applicant,*  
*and*  
Alberta Wheat Pool,  
*employer.*

*CITED AS:* Alberta Wheat Pool

Board File: 18863

Decision no. 34  
September 17, 1999

---

Application for review pursuant to section 18 of the  
*Canada Labour Code, Part I.*

Bargaining unit - Amendments to - Management functions - The employer, in response to changes in the grain handling industry, implemented a program involving the construction and operation of new high through-put elevators and created a new job classification of grain operations manager (GOM) to manage the new facilities - The union disputed the managerial nature of the GOM position and filed a review application to amend the bargaining unit to include the GOM - Application dismissed - Considering the new organizational configuration due to the introduction of the new through-put facilities, the reduction of operations of the traditional country grain elevators, the managerial structure now in place as a result, and the specific functions performed by the GOM at the new facilities, the GOM position was found to be managerial - Although there was some overlap between the job functions of the GOM and the EM5, a bargaining unit position, the Board found that the GOM had far greater managerial authority which warranted exclusion in the circumstances.

---

The Board was composed of Mr. Richard I. Hornung, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone.

### Motifs de décision

Syndicat des services du grain (SIDM - section canadienne),  
*requérant,*  
*et*  
Alberta Wheat Pool,  
*employeur.*

*CITÉ:* Alberta Wheat Pool

Dossier du Conseil: 18863

Décision n° 34  
le 17 septembre 1999

---

Demande de révision présentée en vertu de l'article 18  
du *Code canadien du travail, Partie I.*

Unité de négociation - Modifications apportées - Fonctions de gestion - Par suite des changements dans le secteur de la manutention des grains, l'employeur a mis en oeuvre un programme comportant la construction et l'exploitation de nouveaux élévateurs à grande capacité et a créé la nouvelle classification de directeur de l'exploitation d'élévateur à grains (DEEG) pour gérer les nouvelles installations - Le syndicat a contesté le fait que le poste de DEEG comporte des fonctions de gestion et a présenté une demande de révision pour faire modifier l'unité de négociation afin d'y inclure le poste de DEEG - La demande est rejetée - Compte tenu de la structure organisationnelle établie à la suite de l'introduction des nouveaux élévateurs à grande capacité, de la réduction des opérations dans les élévateurs régionaux conventionnels, de la structure administrative mise en place par la suite ainsi que les fonctions actuelles exécutées par le DEEG aux nouvelles installations, le poste de DEEG est un poste de direction - Bien qu'il y ait chevauchement entre les fonctions de DEEG et de DE5, un poste compris dans l'unité de négociation, le Conseil juge que les DEEG ont beaucoup plus de pouvoirs, ce qui justifie leur exclusion dans les circonstances.

---

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Richard I. Hornung, c.r., Vice-président, siégeant seul.



## Appearances

Mr. Hugh J. Wagner, accompanied by Mr. D'Entremont, for the applicant; and Mr. A. Robson Garden, Q.C., accompanied by Mr. B.J. Halhead, for the employer.

## I

[1] The Grain Services Union (ILWU - Canadian Area) ("GSU") filed a review application pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code*, seeking an amendment to the scope of the bargaining unit set out in file 16457-C (530-2396) to include the job classification of grain operations manager. The employer, the Alberta Wheat Pool Elevators ("Agricore"), opposes the application.

## II

[2] As described in the officer's report:

In 1995, in response to changes in the grain handling industry, the Employer implemented the Country Development Process (CDP). The CDP is a multi-year program that involves the closure of certain grain elevators, the construction of a number of high through-put facilities, and the refurbishing of a number of existing elevators in order to make them more efficient.

...

... The employer's plans call for the operation of approximately thirteen (13) high through-put facilities in the province of Alberta. Of these, 12 are already constructed and operating or are in the process of being constructed. Each of these facilities are designed to, and will eventually handle a minimum of 150,000 tonnes of grain each year.

(page 2)

[3] These new high through-put elevators are designed to handle approximately six to seven times the quantity of grain handled by Agricore's traditional elevators.

[4] In January 1996, during the last round of collective bargaining, the GSU and Agricore agreed to establish the elevator manager 5 ("EM5") job classification (Exhibit no. 12). The classification was established to manage the employer's larger elevators at approximately 18 locations throughout the province of Alberta. As reflected in Exhibit no.12, the EM5 is responsible for the business growth and viable operation of the country grain elevator and reports to the operations manager. The incumbent in this position

## Ont comparu

M. Hugh J. Wagner, accompagné de M. D'Entremont, pour le requérant; M<sup>e</sup> A. Robson Garden, c.r., accompagné de M. B.J. Halhead, pour l'employeur.

## I

[1] Le Syndicat des services du grain (SIDM - section canadienne) («SSG») a présenté une demande de révision aux termes de l'article 18 du *Code canadien du travail* en vue de faire modifier la portée de l'unité de négociation décrite dans le dossier 16457-C (530-2396) pour y inclure les directeurs de l'exploitation d'élevateur à grains. L'employeur, Alberta Wheat Pool Elevators («Agricore»), s'oppose à la demande.

## II

[2] Comme on peut le lire dans le rapport de l'agent:

En 1995, par suite des changements survenus dans le secteur de la manutention des grains, l'employeur a mis en œuvre le processus de développement régional (PDR). Le PDR est un programme pluriannuel qui comporte la fermeture d'élevateurs à grains, la construction d'installations à grande capacité pour la manutention des grains et la remise à neuf d'élevateurs existants en vue de les rendre plus efficaces...

... Selon les plans de l'employeur, ce dernier a besoin d'environ 13 installations à grande capacité en Alberta dont 12 ont déjà été construites et sont en exploitation ou sont sur le point d'être construites. Chaque installation devrait éventuellement permettre la manutention d'au moins 150 000 tonnes de grains par année.

(page 2; traduction)

[3] Ces nouveaux élévateurs à grande capacité sont conçus pour permettre la manutention d'environ six à sept fois plus de grains que les élévateurs conventionnels utilisés par Agricore.

[4] En janvier 1996, lors de la dernière ronde de négociation collective, le SSG et Agricore ont convenu d'établir la classification de directeur d'élevateur 5 («DE5») (pièce n° 12). Cette classification a été établie pour gérer les élévateurs plus importants exploités par l'employeur dans quelque 18 localités en Alberta. Comme l'indique la pièce n° 12, le DE5 est responsable de l'expansion commerciale et de la rentabilité de l'élevateur régional et relève du directeur de l'exploitation. Le titulaire du poste est chargé de tous

is responsible and accountable for all aspects of receiving, storing, shipping, sale of grain and agro products, in addition to having authority to determine and finalize pricing of grain and agro products.

[5] In February 1998, Agricare advised the GSU that it had created a new job classification of grain operations manager ("GOM"). At the time, it also advised that incumbents would be employed at high through-put elevators and that it considered the job classification to be out of scope.

[6] According to the GSU, the GOM properly falls within the scope of the bargaining unit. The union argues that the GOM's main duties and responsibilities revolve around the operation of primary country elevators and parallel the work that is currently performed by those employees in the EM5 job classification. The union submits that there is a striking degree of similarity between the job descriptions and the responsibilities of an EM5 and those of the GOM. It also takes the position that the EM5 job classification was specifically created to manage high volume elevators.

[7] The employer's position, confirmed by the evidence adduced at the hearing, is ably set forth in the investigating officer's report as follows:

The Employer submits that significant changes have occurred and are occurring which affect the grain handling industry in general and itself in particular. These changes are a result of the elimination of the Crow Benefit, the abandonment of rail lines by the railway companies and the demand by producers for more and better specialized services.

The Employer maintains that it has responded to these changes by constructing new high through-put elevators. It maintains that the operation of these facilities are different from the way the older elevators are operated. The Employer maintains that the high through-put elevators employ a larger staff than the older elevators and operate for longer hours. It notes that the older elevators normally have a staff of one (1) or two (2) people while the high through-put elevators have a staff of thirteen (13) or fourteen (14) employees and operate 24 hours a day, six (6) days a week.

The Employer submits that given the size and capital cost of these new facilities, the complex high volume nature of the facility and the large number of employees working at the facility, it decided that a management

les aspects de la réception, de l'entreposage, de l'expédition, de la vente des grains et des produits agricoles, dont il doit aussi rendre compte; il est également autorisé à fixer et à déterminer les prix des grains et des produits agricoles.

[5] En février 1998, Agricare a avisé le SSG qu'elle avait créé une nouvelle classification d'emploi, soit celle de directeur de l'exploitation d'élevateur à grains («DEEG»). À ce moment-là, elle a également précisé que les titulaires travailleraient aux éleveurs à grande capacité et qu'elle estimait que cette classification n'était pas comprise dans l'unité.

[6] D'après le SSG, le DEEG est compris dans l'unité de négociation. Il soutient que les tâches et responsabilités principales du DEEG concernent essentiellement l'exploitation des éleveurs régionaux primaires et correspondent aux tâches actuellement exécutées par les DE5. Il soutient qu'il existe énormément de similitude entre les descriptions de travail et les responsabilités d'un DE5 et celles d'un DEEG. Il soutient également que la classification DE5 a précisément été créée pour la gestion des éleveurs à grande capacité.

[7] La position de l'employeur, confirmée par la preuve produite à l'audience, est très bien décrite dans le rapport de l'agent enquêteur, comme suit:

L'employeur soutient que des changements importants se sont produits et se produisent encore. Ces changements se répercutent sur le secteur de la manutention des grains en général et sur son entreprise en particulier. Ils font suite à l'élimination de la subvention du Nid-de-Corbeau, à l'abandon des voies ferrées par les sociétés ferroviaires et à la demande par les producteurs d'un plus grand nombre de services plus spécialisés.

L'employeur soutient qu'il a réagi à ces changements en construisant de nouveaux éleveurs à grande capacité. L'exploitation de ces installations, soutient-il, est différente de celle des anciens éleveurs. Il maintient que les éleveurs à grande capacité nécessitent plus de personnel que les anciens et qu'ils sont exploités pendant un plus grand nombre d'heures. Il fait remarquer que les anciens éleveurs nécessitaient 1 ou 2 personnes tandis que les éleveurs à grande capacité occupent 13 ou 14 personnes et fonctionnent 24 heures sur 24, 6 jours par semaine.

L'employeur maintient que, en raison de la taille et des frais d'investissement des nouvelles installations, de leur complexité et du grand nombre d'employés qui y travaillent, il a jugé qu'il avait besoin de directeurs pour

classification was required to be located at the facility and to be responsible for its operation. It maintains that with shift work and specialization of job functions, the high through-put elevators are much more akin to an industrial plant in the manner in which they operate than they are to a traditional grain elevator. The Employer submits that the only comparable unionized facilities to Legacy Junction are the AgPro Grain terminals in Saskatchewan and Manitoba. In all four of these facilities the person managing the elevator is out of scope.

(pages 5-6)

[8] In this regard, the Board heard evidence from Mr. Keith McKee, Agricore's Western Region Manager - Grain Division, as well as Mr. Wayne Kraft, GOM at Legacy Junction, and Mr. Clifford Bell, GOM at Acheson. The evidence on behalf of the GSU was presented by Mr. Martin D'Entremont, the union staff representative in Alberta.

[9] Mr. McKee described the centralization process on which the company has embarked over the past 10 years in response to the growing demands of the industry. In 1988, Agricore had approximately 275-280 country grain elevators. Today that number has been reduced to 146. The number of bargaining unit employees has fallen from 455 in 1991 to 375 today. The number of individuals in management positions in the country elevator system have been even more dramatically reduced. Ten years ago, there were six regional managers in the country elevator system; today there is one. There were 28 grain territory managers (GTM) in the country system 10 years ago. Today that number is reduced to 10. Agricore's plans call for the reduction of GTMs to five or fewer by the year 2002. At the same time, Agricore plans to reduce the number of country grain facilities from the current 146 to 80.

[10] The introduction of the high through-put facilities will effectively obviate the need for a number of traditional country grain elevators. Agricore will "source" its grains from areas where it does not now have a country grain elevator - and in those areas where it will have discontinued operation of a grain elevator - by utilizing producer service representatives ("PSR"). At present, the functions of PSRs are being performed by the traditional EM5s in those areas where the traditional country grain elevator operates.

les exploiter. Il soutient que, en raison du travail par quart et de la spécialisation des tâches, les éleveurs à grande capacité ressemblent davantage à une installation industrielle qu'à un élévateur à grains conventionnel en ce qui a trait à leur mode d'exploitation. L'employeur soutient que les seules installations syndiquées comparables à celles qui existent à Legacy Junction sont les éleveurs fin de ligne de AgPro en Saskatchewan et au Manitoba. Dans ces quatre installations, le gestionnaire de l'élévateur n'est pas assujéti à la négociation collective.

(pages 5- 6: traduction)

[8] À cet égard, le Conseil a entendu le témoignage de Keith McKee, gestionnaire de Agricore pour l'Ouest - Division des grains, ainsi que celui de Wayne Kraft, DEEG à Legacy Junction, et de Clifford Bell, DEEG à Acheson. La preuve au nom du syndicat a été présentée par Martin D'Entremont, représentant syndical en Alberta.

[9] M. McKee a décrit le processus de centralisation dans lequel s'est lancée l'entreprise il y a 10 ans pour répondre aux exigences croissantes du secteur. En 1988, Agricore possédait entre 275 et 280 éleveurs à grains régionaux. Aujourd'hui, elle n'en a plus que 146. Le nombre d'employés dans l'unité de négociation est passé de 455 en 1991 à 375 aujourd'hui. Le nombre de cadres affectés au réseau d'éleveurs régionaux a diminué de façon encore beaucoup plus radicale. Il y a 10 ans, on comptait six administrateurs régionaux: il n'en reste maintenant qu'un. Il y a 10 ans, le réseau d'éleveurs régionaux comptait 28 administrateurs territoriaux (ATRE). Aujourd'hui, il n'en reste que 10. Agricore entend réduire ce nombre à 5 ou moins d'ici l'an 2002 et ramener les 146 installations régionales servant à la manutention des grains à 80.

[10] L'introduction d'installations à grande capacité permettra de réduire le nombre d'éleveurs régionaux conventionnels. Agricore se procurera ses grains dans les régions où elle n'exploite pas actuellement d'élévateur régional - et dans les régions où elle aura cessé d'exploiter un élévateur - en ayant recours aux représentants des services de producteurs («RSP»). À l'heure actuelle, les tâches des RSP sont exécutées par les DE5 dans les régions où l'entreprise exploite des éleveurs régionaux conventionnels.



### III

[11] The new high through-put facilities reflect a grain operation that, in our view, are vastly different from Agricore's traditional country grain elevators. They come equipped with the latest technology to automate many of the functions that were previously performed manually. Most of them will include drying facilities as well as cleaning facilities, which will allow the grain to be prepared and cleaned to export standards.

[12] The anticipated staff complements at the new facilities will range from a minimum of 8 to 10 to a maximum of 20 to 25 employees. This varies substantially from the average staff complement of 2 or 3 that are in evidence in the current traditional country grain elevator.

[13] Although the employer's operational and managerial structure is not determinative when deciding the appropriateness of including or excluding respective positions, it would be irresponsible from a labour relations perspective not to consider the same in the current circumstances.

[14] Should the Board determine that the GOMs are not managers, it would mean that all GOMs who manage the high through-put facilities will in fact be answerable to the GTMs in their respective areas. Given the number of facilities under the supervision of each GTM (according to the evidence, each manager is responsible for an average of more than 14 facilities) and the distance between them, it is questionable whether one manager would be able to dedicate the additional time and attention necessary for the proper management of the high through-put facilities in his/her area.

### IV

[15] The Board has consistently taken the view that persons who exercise significant authority over other employees, and make decisions about working conditions and their continued employment, should be excluded from the bargaining unit on the basis of their managerial functions so as to avoid there being placed in a conflict of interest between their duties to their employer and their loyalty to union members.

### III

[11] Les nouvelles installations à grande capacité sont l'indice d'un système qui, à notre avis, diffère énormément de celui des éleveurs régionaux conventionnels de Agricore. Elles font appel à la technologie de pointe de telle sorte que bon nombre des fonctions qui étaient exécutées manuellement par le passé sont aujourd'hui automatisées. La plupart de ces installations pourront faire le séchage et le nettoyage des grains, ce qui permettra de les préparer et de les nettoyer conformément aux normes d'exportation.

[12] Les nouvelles installations auront un effectif minimal de 8 à 10 personnes et un effectif maximal de 20 à 25 personnes. Ces chiffres diffèrent considérablement de l'effectif moyen de 2 ou 3 personnes dans les éleveurs régionaux conventionnels actuels.

[13] Bien que la structure opérationnelle et administrative de l'employeur ne soit pas déterminante pour décider s'il y a lieu d'inclure ou d'exclure les postes, il serait irresponsable du point de vue des relations du travail de ne pas en tenir compte dans les circonstances actuelles.

[14] Si le Conseil détermine que les DEEG ne sont pas des gestionnaires, cela signifierait que tous les DEEG qui gèrent les installations à grande capacité relèvent en fait des ATRER dans leur secteur respectif. Vu le nombre d'installations dont chaque ATRER assume la supervision (selon la preuve, chaque gestionnaire est responsable en moyenne de plus de 14 installations) et la distance entre les installations, il y a lieu de se demander si un gestionnaire aurait suffisamment de temps pour consacrer toute l'attention nécessaire à la bonne gestion des installations à grande capacité dans son secteur.

### IV

[15] Le Conseil a toujours maintenu que les personnes qui exercent une autorité considérable sur d'autres employés et qui prennent des décisions au sujet des conditions de travail et la continuité d'emploi de ces personnes doivent être exclues de l'unité de négociation en raison de leurs fonctions de gestion afin d'éviter les conflits d'intérêts entre les fonctions qu'ils exercent pour leur employeur et leur loyauté envers les syndiqués.

[16] In a recent decision, *Québec-Téléphone* (1996), 106 di 1 (CLRB no. 1186), the Board reiterated the factors necessary to justify managerial exclusion as follows:

a) management exclusion is determined fundamentally on the basis of an individual's effective and regular exercise of decision-making. Or, in other words, what matters is the power to decide, not the power to recommend. See *British Columbia Telephone Company* (58), *supra*;

b) the functions over which the power to decide exercises itself are typically those of the management cycle, i.e. planning, organising, staffing, co-ordinating, directing and controlling (*Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 5 di 30; [1975] 1 Can LRBR 162; and 74 CLLC 16.118 (CLRB no. 19);

c) the extent, not merely the existence, of authority in financial matters is a key indicator of a position's management content (see *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16.045 (CLRB no. 240);

d) management is a highly dynamic, not static, concept, and "its precise ambit is a question of fact or opinion for the Board rather than a question of law" as stated by the Federal Court of Appeal in *Bank of Nova Scotia v. Canada Labour Relations Board*, [1978] 2 F.C. 807, at page 813; (1978), 21 N.R. 1, at page 7; 78 CLLC 14.145, at page 128. *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811), spoke of the concept as "the embodiment of ever-changing corporate structures and processes, work practices, technologies and, ultimately, social values" (page 129);

e) determination of management status will rest in the end on the consideration of all factors taken together and on how the specific duties of a position relate to the decision-making framework in place and on the organisational configuration of which it is a part (*Island Telephone Company Limited*, *supra*, page 131).

(*Canadian Broadcasting Corporation*, October 29, 1993 (LD 1226), pages 6-7)

[17] In *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811), the Board reviewed the general principles and rules that it and other tribunals developed to interpret the concepts of management and supervision associated with the word "employee."

a) There exists a hierarchy of management functions that acts as a useful criterion in the determination of employee or management status. From the multiplicity of functions involved in the act of management, such as

[16] Dans une décision rendue récemment, *Québec-Téléphone* (1996), 106 di 1 (CCRT n° 1186), le Conseil a réitéré les facteurs nécessaires pour justifier l'exclusion des postes de direction:

a) L'exclusion des postes de direction est déterminée essentiellement à partir de l'exercice réel et régulier du pouvoir décisionnel. Bref, en d'autres termes, ce qui compte, c'est le pouvoir de décider, non le pouvoir de recommander. (Voir *British Columbia Telephone Company* (58), *supra*.)

b) Les fonctions sur lesquelles s'exerce le pouvoir décisionnel sont de façon caractéristique celles du cycle de gestion, c'est-à-dire la planification, l'organisation, la dotation, la coordination, la direction et le contrôle. (Voir *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 12 di 12; [1975] 1 Can LRBR 162; et 74 CLLC 16.118 (CCRT n° 19).)

c) La portée, non seulement l'existence du pouvoir en ce qui concerne les questions financières, est un indice important de la teneur d'un poste en fonctions de direction. (Voir *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16.045 (CCRT n° 240).)

d) La direction est un concept dynamique, non statique, et «sa portée exacte est une question de fait ou d'opinion du Conseil plutôt qu'une question de droit», comme l'a dit la Cour d'appel fédérale dans *Banque de Nouvelle-Écosse c. Conseil canadien des relations du travail*, [1978] 2 C.F. 807, page 813; (1978), 21 N.R. 1, page 7; 78 CLLC 14.145, page 128. Dans *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811), le Conseil parle de ce concept «comme représentant des mécanismes et des structures d'entreprise en évolution constante, des pratiques de travail, des techniques et finalement des valeurs sociales» (page 129).

e) La détermination du statut des postes de direction reposera en définitive sur l'examen de tous les facteurs examinés ensemble et sur la façon dont les fonctions précises d'un poste sont liées au cadre décisionnel en place et à la configuration de la structure dont il fait partie (*Island Telephone Company Limited*, *supra*, page 131).

(*Canadian Broadcasting Corporation*, 29 octobre 1993 (LD 1226), pages 7-8; traduction)

[17] Dans *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811), le Conseil a examiné les principes généraux et les règles que lui-même et d'autres tribunaux ont élaborés en vue d'interpréter les notions de direction et de supervision liées au terme «employé».

a) Il existe dans les fonctions de direction une hiérarchie servant de critère utile lorsqu'il s'agit de déterminer si une personne est un employé ou un cadre. Parmi la multitude de fonctions en cause comme la préparation du

budget preparation, corporate policy-making, work planning and organization, hiring and firing, performance appraisal, promotion or imposition of disciplinary sanctions, etc., some are definitively more important than others from an industrial relations perspective because they affect, or at least have the potential to do so, the basic career or job interests of the people they supervise or manage. This point has been made repeatedly by the Board ... but nowhere more clearly so than in *Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLR no. 91), where it stated:

"The basis of the exclusion of certain 'management' persons from the coverage of collective bargaining is the avoidance of conflicts of interest for those persons between loyalties with the employer and the union. This avoidance of conflicts protects both the interests of the employer and the union. The conflict is pronounced when one person has authority over the employment conditions of fellow employees. It is most pronounced when the authority extends to the continuance of the employment relationship and related matters (e.g. the authority to dismiss or discipline fellow employees). ..."

(pages 457; 134; and 536)

In other words, the closer a function is to employment relations issues the greater the management content deemed present in that function.

b) Decision-making authority, not complex or expert knowledge, constitutes a proper basis for management exclusion. This is, in fact, a corollary of the previous observation. Proximity to employment relations is but one axis of the definition of management function; real decision-making is the other. To be involved in important decisions or in key areas of a company's operations through the provision of expert advice or technical knowledge is one thing; to use it to actual employment relations effect is another. In *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; and 76 CLLC 16,015 (CLR no. 58), the Board has commented extensively on the nature of this critical difference noting that, under the *Code*, "the performance of functions of a highly technical or professional nature is not a bar to the inclusion in a bargaining unit" (pages 265; 281 and 467). In that same decision, it took exception to the proposition that the power to effectively recommend is generally equivalent to the power to decide. The existence in most good-sized organizations, particularly in the service industries, of a large core of knowledge workers and their clear impact on the overall quality of corporate decision-making does not detract from the obligation they have to meet a stringent decision-making test before they can be excluded on management grounds. Similarly, in *Atomic Energy of Canada, supra*, speaking of the role of

budget, l'élaboration des politiques générales, la planification et l'organisation du travail, l'embauchage et le congédiement, l'évaluation du rendement, la promotion ou l'imposition de mesures disciplinaires, etc., certaines sont assurément plus importantes que d'autres au point de vue des relations de travail, étant donné qu'elles influent, ou du moins ont la possibilité de le faire, sur la carrière ou sur les intérêts professionnels fondamentaux du personnel supervisé ou géré. Le Conseil a soulevé ce point à maintes reprises... mais la chose est exprimée encore plus clairement dans *Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT n°91), où le Conseil a déclaré ce qui suit:

«L'exclusion de certains «gestionnaires» de l'unité de négociation a pour objet d'éviter des conflits d'intérêts entre leur loyauté envers l'employeur et le syndicat. Cette mesure protège autant les intérêts du premier que du second. Le conflit s'accroît quand une personne exerce une autorité sur les conditions de travail de ses compagnons. Il est aigu lorsque l'autorité s'étend à la continuité d'emploi et à des questions connexes (par exemple: le pouvoir de congédier un employé ou de lui imposer une sanction disciplinaire)...»

(pages 457; 134; et 536)

En d'autres termes, plus une fonction se rapproche des relations de travail, plus elle est réputée être une fonction de direction.

b) Le pouvoir lié à la prise de décisions, et non les connaissances spécialisées, constitue un fondement valable pour l'exclusion d'un poste de direction. Il s'agit là en fait d'un corollaire de la remarque précédente. Les relations de travail ne constituent qu'un élément de la définition de la fonction de direction, l'autre étant la prise réelle de décisions. Participer aux décisions importantes ou aux principales activités de l'entreprise à titre d'expert ou de spécialiste est une chose, agir en cette qualité dans le domaine des relations de travail en est une autre. Dans *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; et 76 CLLC 16,015 (CCRT n°58), le Conseil a longuement parlé de la nature de cette différence cruciale et a fait remarquer qu'en vertu du *Code* «l'exercice de fonctions hautement techniques ou spécialisées n'est pas un obstacle à l'inclusion dans une unité de négociation» (pages 265; 281; et 467). Dans cette décision, le Conseil a déclaré ne pas souscrire à la proposition selon laquelle le pouvoir de faire des recommandations efficaces équivaut généralement au pouvoir de prendre des décisions. Même si dans la plupart des organisations d'envergure, et en particulier dans le secteur tertiaire, il y a un nombre important de travailleurs spécialisés qui exercent une influence évidente sur la qualité générale du processus de prise de décisions de l'entreprise, ceux-ci doivent néanmoins satisfaire à un critère strict, en ce qui



foremen, it observed that their input into important decisions cannot be described as "finally determinative."

c) No individual or single criterion will in and of itself be determinative of the employee status of a particular stratum of "management" personnel. Determination of employee status will rest in the end in the consideration of all factors discussed earlier and on the particular organizational configuration in which they find themselves. Conversely, no specific attribute, such as the exercise of supervisory duties, will automatically bar supervisors from forming or joining a union as subsection 27(5) of the *Code* makes clear.

(pages 130-131)

## V

[18] The duties of the GOMs, as reflected both in the job profile's summary (Exhibit no. 13) and the specific job experiences of Messrs. Kraft and Bell, include the following specific duties and responsibilities:

- (1) discipline;
- (2) staffing (i.e. hiring and firing);
- (3) participation, as the first managerial step in the grievance process;
- (4) performance evaluation in grading of employees, which directly affects the incremental bonuses received by the employees;
- (5) career training and planning;
- (6) scheduling of vacations;
- (7) preparation of job descriptions;
- (8) authorization for maintenance, expenditures at the plant.

[19] Mr. McKee's evidence satisfies the Board that the GOM has and exercises essentially the same managerial authority with respect to staff at the high through-put facilities as the GTM exercises with regard to the staff at traditional grain elevators. The evidence of Messrs. Kraft and Bell make it clear that the functions performed by the GOM at the high through-

concerne la prise de décisions, pour être exclus à titre de personnes occupant un poste de direction. De même, dans *Énergie atomique du Canada, supra*, le Conseil, qui parlait du rôle des contremaîtres, a fait remarquer que la participation de ces derniers à la prise de décisions importantes ne peut pas être considérée comme «en fin de compte déterminante».

c) Aucun critère particulier ou isolé ne permet en soi de conclure que les membres du personnel «de direction» d'un certain niveau ont le statut d'employé. La détermination de ce statut dépend en fin de compte de l'examen de tous les éléments susmentionnés et de la structure d'organisation particulière dont ce personnel fait partie. D'un autre côté, aucun attribut particulier, tel que l'exercice de fonctions de supervision, n'empêche systématiquement les superviseurs de former un syndicat ou d'adhérer à un syndicat, comme le montre clairement le paragraphe 27(5) du *Code*.

(pages 130-131)

## V

[18] Les tâches des DEEG, comme en fait foi le résumé du profil de l'emploi (pièce n° 13) et l'expérience particulière de travail de MM. Kraft et Bell, comprennent les tâches et responsabilités suivantes:

- (1) les mesures disciplinaires;
- (2) la dotation (embauchage et congédiement);
- (3) la participation à titre de premier palier de la procédure de règlement des griefs;
- (4) l'évaluation du rendement des employés, ce qui influe directement sur les primes touchées par les employés;
- (5) la formation et la planification de carrière;
- (6) l'établissement du calendrier des congés;
- (7) la préparation des descriptions de travail;
- (8) les autorisations en matière d'entretien et de dépenses à l'établissement.

[19] Le témoignage de M. McKee a convaincu le Conseil que le DEEG exerce essentiellement les mêmes fonctions de gestion à l'égard du personnel travaillant dans les installations à grande capacité que le ATRER à l'égard du personnel travaillant dans les élévateurs conventionnels. Les témoignages de MM. Kraft et Bell indiquent clairement que les fonctions exécutées par le

put facilities are of such a nature as to warrant their managerial exclusion pursuant to the Board's jurisprudence. Although there is currently an overlap of job functions between the EM5 and the GOM, the GOM has far greater managerial authority which warrants exclusion in the circumstances.

[20] Agricore has satisfied the Board that considering the organizational configuration established with the introduction of the high through-put facilities, considering the reduction of operations in the country grain elevator system and the managerial structure that has been put into place as a result of the same and considering the actual functions performed by the GOM at the high through-put facilities as described by Messrs. McKee, Kraft and Bell, the position of the GOM is one that is "managerial" within the meaning of the Board's jurisprudence. Accordingly, the position will be excluded from the Board certification order.

[21] The GSU's application is therefore dismissed.

---

#### **CASES CITED**

*Canadian Broadcasting Corporation*, October 29, 1993 (LD 1226)

*Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811)

*Québec-Téléphone* (1996), 106 di 1 (CLRB no. 1186)

#### **STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I, s. 18*

DEEG sont de nature telle qu'elles justifient l'exclusion de leur poste de direction selon la jurisprudence du Conseil. Bien qu'il y ait actuellement chevauchement des fonctions des DE5 et des DEEG, ces derniers ont beaucoup plus de pouvoirs, ce qui justifie leur exclusion dans les circonstances.

[20] Agricore a convaincu le Conseil que, compte tenu de la structure organisationnelle établie à la suite de l'introduction des élévateurs à grande capacité, de la réduction des opérations dans le réseau des élévateurs régionaux et de la structure administrative mise en place à la suite de ces changements, ainsi que des fonctions actuelles exécutées par les DEEG dans les installations à grande capacité décrites par MM. McKee, Kraft et Bell, le poste de DEEG est un poste de «direction» au sens de la jurisprudence du Conseil. Par conséquent, le poste sera exclu de l'ordonnance d'accréditation du Conseil.

[21] La demande du SSG est donc rejetée.

---

#### **AFFAIRES CITÉES**

*Canadian Broadcasting Corporation*, 29 octobre 1993 (LD 1226)

*Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811)

*Québec-Téléphone* (1996), 106 di 1 (CCRT n° 1186)

#### **LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I, art. 18*





1

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

---

Vol 1-99

## Reasons for decision

George Cairns et al.,  
*complainants,*  
*and*  
**International Brotherhood of Locomotive Engineers,**  
*respondent,*  
*and*  
**VIA Rail Canada Inc.,**  
*employer,*  
*and*  
**United Transportation Union,**  
*interested party.*

*CITED AS:* George Cairns et al.

Board File: 18938

Decision no. 35  
October 22, 1999

---

Complaint alleging violation of section 37 of *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Negotiation of agreement - Section 37 - Remedies - The complaint arose following VIA's decision to create a new classification of engineers, which merged the duties of locomotive engineers, as represented by BLE, and conductors, as represented by UTU - A Board order subsequently merged the two bargaining units into one unit for which the BLE became the new bargaining agent following a representation vote - VIA and BLE then negotiated a Crew Consist Adjustment Agreement which governed the seniority, selection and training opportunities of the combined group for the new positions which was ratified by a close majority - The complainants, conductors and assistant conductors, and former UTU members, allege that the provisions of the Agreement were negotiated to their detriment in favour of the locomotive engineers - The BLE thereby breached section 37 - Complaint allowed - Following the Board's decision to merge the two bargaining units, the BLE continued to maintain the distinction between the two groups of employees and thus did not fulfil its institutional role of bargaining agent for all of its members - It made promises respecting transfer rights

## Motifs de décision

George Cairns et autres,  
*plaignants,*  
*et*  
**Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives,**  
*intimée,*  
*et*  
**VIA Rail Canada Inc.,**  
*employeur,*  
*et*  
**Travailleurs unis des transports,**  
*partie intéressée.*

*CITÉ:* George Cairns et autres

Dossier du Conseil: 18938

Décision n° 35  
le 22 octobre 1999

---

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Négociation de convention - Article 37 - Redressements - La plainte découle de la décision de VIA de créer une nouvelle classification de mécanicien, réunissant les fonctions des mécaniciens de locomotives, représentés par la FIL, et celles des chefs de train, représentés par le TUT - Dans une ordonnance, le Conseil a fusionné les deux unités de négociation en une seule unité pour laquelle la FIL est devenue le nouvel agent négociateur à la suite d'un scrutin de représentation - VIA et la FIL ont ensuite négocié une entente sur la composition des équipes, laquelle entente régissait l'ancienneté, la sélection et la formation du groupe fusionné à l'égard des nouveaux postes et a été ratifiée par une faible majorité - Les plaignants, des chefs de train et chefs de train adjoints, et anciens membres du TUT, allèguent que les dispositions de l'entente ont été négociées à leur détriment et au profit des mécaniciens de locomotives - La FIL a donc enfreint l'article 37 - La plainte est accueillie - Par suite de la décision du Conseil de fusionner les deux unités de négociation, la FIL a continué de maintenir la distinction entre les deux

back to CN, without confirmation and thus failed to uphold a reasonable standard of competence in representing its members - Its failure to balance adequately and fairly the interests of all of its members constituted a failure to represent the membership's legitimate interests, which amounted to bad faith under the *Code* - There was an indication of an improper collaboration between VIA and BLE to achieve a desired outcome at the expense of the conductors' rights, contrary to section 94(1) - As both the BLE and VIA were equal players with regard to the Crew Consist Agreements and its effects on the complainants, the Board ordered that the Agreement be reopened on the issues of the selection process, the seniority provisions and the application of the Special Agreement between UTU, VIA and CN - The BLE was ordered to hold a consultative process to determine the interests and needs of the conductors and to hire a professional to assist them in the process - The BLE was to bear the costs of these services and to pay the conductors' legal fees on a solicitor-client basis.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.C.S., 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26. A hearing was held in Toronto on March 1, 2, 3 and May 3, 4, 5 and 6, 1999.

#### Appearances

Mr. Cyril J. Abbass, counsel, for Messrs. George Cairns, Ken Chorney et al.;  
Mr. James L. Shields, counsel, assisted by Mr. Gilles Hallé, for the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE);  
Mr. Michael Church, counsel, for the United Transportation Union (UTU); and  
Mr. Jean Lafleur, counsel, assisted by Mr. Bannon E. Woods, for VIA Rail Canada Inc. (VIA).

These are complaints of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code*, alleging that the BLE acted in a manner that was arbitrary, discriminatory and in bad faith in its representation of employees as a result of the merger of

groupes d'employés et, par conséquent, n'a pas rempli son rôle institutionnel d'agent négociateur à l'égard de tous ses membres - Elle a fait des promesses concernant les droits de retourner au CN, et ce, sans confirmation, et n'a donc pas appliqué une norme raisonnable de compétence en représentant ses membres - Le défaut de mettre en équilibre, adéquatement et équitablement, les intérêts de tous ses membres constituait un défaut de représenter les intérêts légitimes des membres, ce qui équivalait à de la mauvaise foi aux termes du *Code* - Il y a indication de collaboration inappropriée entre VIA et la FIL pour obtenir un résultat voulu aux dépens des droits des chefs de train, en violation du paragraphe 94(1) - Étant donné que la FIL et VIA ont pris part également à l'entente sur la composition des équipes et à ses effets sur les plaignants, le Conseil ordonne que l'entente soit négociée à nouveau concernant le processus de sélection, les dispositions sur l'ancienneté et l'application d'une entente spéciale négociée entre le TUT, VIA et CN - La FIL doit tenir un processus consultatif afin d'établir les intérêts et besoins des chefs de train et de recruter un spécialiste pour les aider dans ce processus - La FIL doit supporter les frais de ces services et assumer les honoraires de l'avocat des chefs de train suivant le tarif applicable entre procureur et client.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément à l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, mod. 1998, ch. 26. Une audience a eu lieu à Toronto les 1<sup>er</sup>, 2 et 3 mars ainsi que les 3, 4, 5 et 6 mai 1999.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Cyril J. Abbass, pour MM. George Cairns, Ken Chorney et autres;  
M<sup>e</sup> James L. Shields, accompagné de M. Gilles Hallé, pour la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL);  
M<sup>e</sup> Michael Church, pour les Travailleurs unis des transports (TUT); et  
M<sup>e</sup> Jean Lafleur, accompagné de M. Bannon E. Woods, pour VIA Rail Canada Inc. (VIA).

Il s'agit de plaintes de pratique déloyale de travail déposées en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail*, alléguant que la FIL a agi de façon arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi dans sa représentation des employés à la suite de la fusion de

two bargaining units, in violation of section 37 of the *Code*.

## GENERAL BACKGROUND

[1] The background to this complaint is particular to the railroad industry, as it relates to running trade employees. Railroad employees have been organized for almost 100 years along two craft lines: the locomotive engineers represented by the BLE and the trainmen (conductors, assistant conductors, yardmen and switchmen) represented by the United Transportation Union (UTU). Until the 1970s, passenger and freight services were provided by CN and CP until passenger services were transferred to VIA as a result of the enactment of federal legislation. These services were staffed through a series of agreements with CN and CP as well as the UTU and the BLE.

[2] As well, efficiencies brought about during the 1960s and 1970s led to a restructuring, and downsizing of the rail industry gave rise to special agreements in or about 1977 to deal with these changes, which had the effect of superseding material change provisions in existing collective agreements. These special agreements were essentially the predecessors of the technological change provisions that became part of the *Code* and that are designed to reduce the adverse effect of these changes through a negotiated settlement. In 1987, the material change provisions in the railway industry were renamed "Article J" and were reaffirmed in a Special Agreement. Accordingly from 1987 to 1991, Article J notices were used to enact material changes, including changes at VIA. However, in late 1991, the Special Agreement lapsed with respect to crew reduction notices, and parties to collective agreements reverted back to the material change provisions of their respective agreements whenever crew reductions were contemplated. This lapse had the effect of requiring any notice of any material change to be served individually on each union affected by the material change.

deux unités de négociation, en violation de l'article 37 du *Code*.

## CONTEXTE GÉNÉRAL

[1] Le contexte de la présente plainte est propre au secteur ferroviaire, car il touche le personnel itinérant. Depuis près de 100 ans, les employés du secteur ferroviaire sont regroupés en deux groupes de métier: les mécaniciens de locomotives représentés par la FIL et les agents de train (chefs de train, chefs de train adjoints, agents de triage et aiguilleurs), représentés par les Travailleurs unis des transports (TUT). Jusqu'aux années 1970, les services aux passagers et les services marchandises étaient assurés par le CN et le CP. Les services aux passagers ont été transférés à VIA par suite de la promulgation de la législation fédérale. Ils étaient dotés en personnel en vertu d'une série d'ententes avec le CN et le CP et avec le TUT et la FIL.

[2] En outre, les gains de rendement réalisés au cours des années 1960 et 1970 ont mené à une réorganisation, et la rationalisation du secteur ferroviaire a donné lieu à des ententes spéciales conclues vers 1977 pour faire face à ces changements, qui ont eu pour effet de remplacer les dispositions sur les modifications importantes dans les conventions collectives existantes. Pour l'essentiel, ces ententes spéciales précédaient les dispositions sur les changements technologiques qui font maintenant partie du *Code* et qui sont conçues pour atténuer les effets défavorables de ces modifications au moyen d'un règlement négocié. En 1987, les dispositions sur les modifications importantes dans le secteur ferroviaire ont été rebaptisées «Article J» et instaurées de nouveau dans une entente spéciale. Par conséquent, de 1987 à 1991, les avis de l'Article J ont servi à promulguer des modifications importantes, notamment celles apportées chez VIA. Toutefois, vers la fin de 1991, l'entente spéciale a pris fin en ce qui a trait aux avis de réduction de personnel, et les parties aux conventions collectives s'en sont de nouveau remises aux dispositions sur les modifications importantes de leurs conventions respectives lorsqu'elles envisageaient des réductions de personnel. En raison de la caducité de l'entente spéciale, tout avis de modifications importantes devait désormais être signifié individuellement à chaque syndicat visé par une telle modification.



[3] Meanwhile, during the 1980s and as a result of section 18 applications under the *Code*, CN and CP saw their bargaining units for running trades employees consolidated, and the Canadian Council of Railway Operating Unions (the CCROU) was created to bargain national issues. The CCROU is comprised of both the BLE and UTU. In 1986, VIA decided to employ its own running trade employees and negotiated transfer agreements with the UTU, the BLE and CN (excluding CP).

[4] Contrary to CN and CP, however, the running trades at VIA remained in separate bargaining units until VIA decided in March 1997 to serve both the BLE and the UTU with material change notices. Simultaneously with these notices, VIA filed an application with the Board for a review of the bargaining units pursuant to section 18 of the *Code*. Before the Board, VIA submitted that it intended to abolish the two current classifications of locomotive engineer and conductor and to create a new classification of "operating engineer," whose duties were to include the present duties of locomotive engineers and the greater part of the conductor's duties, inasmuch as they relate to railway rules and regulations. The remaining conductor's duties, which represented approximately 20% of the job description and related to in-train duties, were to be transferred to members of another bargaining unit represented by the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), known as "on-board services" employees. Also before the Board was the fact that this "crewing initiative," as it came to be called, would result in the loss of some 250 running trades positions and the creation of 70 other positions in the CAW bargaining unit.

[5] In September 1997, the Board ordered the merger of the two units and ordered a representation vote (*VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRBR no. 1206)); the BLE emerged as the successful union to represent the new bargaining unit, including all former UTU members.

[6] Prior to the Board ordered vote, and as part of the procedure under the material change notice provided in

[3] Dans l'intervalle, au cours des années 1980 et par suite des demandes fondées sur l'article 18 du *Code*, les unités de négociation du personnel itinérant du CN et du CP se sont regroupées, et le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (le CCSOCF) a été constitué afin de négocier les questions nationales. Le CCSOCF comprend la FIL et le TUT. En 1986, VIA a décidé d'employer son propre personnel itinérant et a négocié des ententes de transfert avec le TUT, la FIL et le CN (le CP étant exclu).

[4] Toutefois, contrairement au CN et au CP, le personnel itinérant de VIA est demeuré dans des unités de négociation distinctes jusqu'à ce que VIA décide, en mars 1997, de signifier à la FIL et au TUT des avis de modifications importantes. Au même moment, VIA a présenté devant le Conseil une demande de révision des unités de négociation conformément à l'article 18 du *Code*. Devant le Conseil, VIA a fait valoir qu'elle avait l'intention d'abolir les deux classifications actuelles de mécanicien de locomotive et de chef de train, puis de créer une nouvelle classification de «mécanicien d'exploitation», dont les fonctions devaient comprendre les fonctions actuelles de mécanicien de locomotive et la plupart des fonctions de chef de train, dans la mesure où elles sont liées à la réglementation des chemins de fer. Les autres fonctions de chef de train, qui représentaient environ 20 % de la description de travail et qui se rapportaient aux tâches à accomplir dans le train, devaient être transférées aux membres d'une autre unité de négociation représentée par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), connus sous le nom de préposés aux «services à bord des trains». Le Conseil a également été saisi du fait que cette «initiative relative à la composition des équipes», comme on l'a appelée, se traduirait par la perte de quelque 250 postes d'employés itinérants et par la création de 70 autres postes dans l'unité de négociation du TCA.

[5] En septembre 1997, le Conseil a ordonné la fusion des deux unités et a ordonné un scrutin de représentation (*VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206)); la FIL s'est vue accorder le mandat de représenter la nouvelle unité de négociation, y compris tous les anciens membres du TUT.

[6] Avant le scrutin ordonné par le Conseil, et suivant la procédure qui s'applique aux avis de modifications

the collective agreements, the eastern and western divisions (but not the central division) of the BLE negotiated with VIA a joint Memorandum of Agreement dated May 12, 1997, which was designed to minimize the impact of these changes on affected employees in the bargaining unit. The agreement was to be implemented on January 1, 1998, but was conditional on a similar agreement with the UTU. As will be seen later in these reasons, a series of events took place, which resulted in this agreement never coming to pass. Its impact, however, is that it was used by the BLE as a basis for its campaign in the Board ordered representation vote and eventually as the construct for the Crew Consist Adjustment Agreement, which is the focus of these complaints.

[7] It is also significant that when the material change notice was served upon the unions in March 1997, a collective agreement was still in force between the unions and VIA. (The expiry date of the UTU and BLE contracts was December 31, 1998.) Thus, the significance of the employer's timing was that in the event the parties could not negotiate an agreement on the material changes, the matter had to be referred to compulsory arbitration in keeping with the provisions of the collective agreements. However, the employer could not foresee that the period of time that would elapse between serving the notice, the Board hearings, the representation vote and the certification by the Board would bring the parties into the notice period for collective bargaining. Therefore, in the event that the parties were unable to come to an agreement over the material change notice, the matter could now be the subject of a strike vote as part of the collective bargaining process rather than an arbitration hearing. This change of timing also played on the balance of power between the parties by placing the employer in such a position that it could no longer force an implementation date for the crewing initiative.

[8] It is in this context that on April 8, 1998, when negotiations came to a standstill, VIA decided that the collective agreements had lapsed and not only could it implement the crewing initiative but it could unilaterally impose the terms and conditions as it saw

importantes contenus dans les conventions collectives, les divisions de l'est et de l'ouest de la FIL (mais non la division centrale) ont négocié avec VIA un protocole d'entente daté du 12 mai 1997. Ce protocole était conçu pour atténuer les répercussions de ces modifications sur les employés de l'unité de négociation qui étaient visés. L'entente devait être mise en oeuvre le 1<sup>er</sup> janvier 1998. Cependant, elle était conditionnelle à la mise en oeuvre d'une entente semblable avec le TUT. Comme on le constatera plus loin dans les présents motifs, certains événements qui ont eu lieu ont fait en sorte que cette entente n'a jamais été mise en oeuvre. Toutefois, cela a eu certaines répercussions. La FIL s'en est servie dans le cadre de sa campagne concernant le scrutin de représentation ordonné par le Conseil, et de l'élaboration de l'entente concernant la composition des équipes, qui est au coeur des présentes plaintes.

[7] Il convient en outre de signaler un fait digne de mention: lorsque l'avis de modifications importantes a été signifié aux syndicats, en mars 1997, une convention collective était toujours en vigueur entre les syndicats et VIA. (Les contrats du TUT et de la FIL devaient prendre fin le 31 décembre 1998.) Le moment choisi par l'employeur revêtait de l'importance, car si les parties ne pouvaient pas négocier une entente sur les modifications importantes, la question devait être renvoyée à l'arbitrage obligatoire conformément aux dispositions des conventions collectives. Toutefois, l'employeur ne pouvait pas prévoir que la période qui s'écoulerait entre la signification de l'avis, les audiences du Conseil, le scrutin de représentation et l'accréditation par le Conseil amènerait les parties à la période d'avis de négociation collective. Pour cette raison, si les parties n'arrivaient pas à s'entendre au sujet de l'avis de modifications importantes, la question pourrait maintenant faire l'objet d'un vote de grève dans le cadre du processus de négociation collective plutôt que d'une audience d'arbitrage. Ce changement dans les délais a également pesé dans la balance des pouvoirs entre les parties en mettant l'employeur dans une telle position qu'il ne pouvait plus imposer une date de mise en oeuvre de l'initiative relative à la composition des équipes.

[8] C'est dans ce contexte que le 8 avril 1998, date à laquelle les négociations sont tombées au point mort, VIA a décidé que les conventions collectives prenaient fin et qu'elle pouvait non seulement mettre en oeuvre l'initiative relative à la composition des équipes, mais

fit. Not unexpectedly, the BLE filed a complaint before this Board, alleging that the employer's decision to apply the crewing initiative job assignment procedures to the conductors and assistant conductors during the freeze period amounted to a lockout contrary to section 92 of the *Code*. The Board found that the requirements of section 89(1) had not been met and that VIA violated the freeze provisions of section 50(b) (*VIA Rail Canada Inc.* (1998), 107 di 92; 45 CLRBR (2d) 150; and 99 CLLC 220-010 (CLRB no. 1233)). The Board ordered the parties back to the bargaining table to conclude negotiations or until the right to strike was acquired under the provisions of section 89 of the *Code*.

[9] After the Board's order, negotiations continued and a tentative agreement, including a Crew Consist Adjustment Agreement, was agreed to by the three regional general chairmen of the BLE. The agreement was put to the membership and ratified by a close majority carried by the locomotive engineers. This complaint arises out of the consequences of the Crew Consist Adjustment Agreement, which is "Appendix A" to the collective agreement.

[10] The complainants are conductors and assistant conductors, all former UTU members, who allege that the provisions of the Crew Consist Adjustment Agreement were negotiated to their detriment in favour of the locomotive engineers.

[11] Their many complaints are captured in the following summary.

[12] The BLE acted in an arbitrary, discriminatory and in bad faith with regard to conductors and assistant conductors in the bargaining unit when:

1. it agreed to a selection process for training conductors and assistant conductors to become locomotive engineers;

aussi imposer unilatéralement les conditions qu'elle jugeait indiquées. Comme il fallait s'y attendre, la FIL a déposé une plainte auprès du Conseil. Elle alléguait que la décision de l'employeur d'appliquer aux chefs de train et aux chefs de train adjoints les procédures d'affectation des tâches prévues dans l'initiative relative à la composition des équipes pendant la période de gel équivalait à un lock-out, en contravention de l'article 92 du *Code*. Le Conseil a jugé que les conditions prévues au paragraphe 89(1) n'avaient pas été remplies et que VIA avait enfreint les dispositions sur le gel de l'alinéa 50b) (*VIA Rail Canada Inc.* (1998), 107 di 92; 45 CLRBR (2d) 150; et 99 CLLC 220-010 (CCRT n° 1233)). Le Conseil a ordonné aux parties de retourner à la table de négociation afin de conclure les négociations ou jusqu'à ce que le droit de grève ait été acquis en vertu des dispositions de l'article 89 du *Code*.

[9] Une fois l'ordonnance du Conseil rendue, les négociations se sont poursuivies et une entente provisoire, qui comprenait l'entente sur la composition des équipes, est intervenue entre les trois présidents généraux régionaux de la FIL. L'entente a été présentée aux membres et ratifiée par une faible majorité, grâce aux mécaniciens de locomotives. Les présentes plaintes découlent des conséquences de l'entente sur la composition des équipes, qui constitue l'«Annexe A» de la convention collective.

[10] Les plaignants sont des chefs de train et des chefs de train adjoints. Ce sont tous d'anciens membres du TUT qui allèguent que les dispositions de l'entente sur la composition des équipes ont été négociées à leur détriment et au profit des mécaniciens de locomotives.

[11] Voici un résumé de leurs nombreuses plaintes.

[12] La FIL a agi de façon arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi en ce qui concerne les chefs de train et les chefs de train adjoints qui faisaient partie de l'unité de négociation quand:

1. elle a accepté un processus de sélection pour la formation des chefs de train et des chefs de train adjoints en vue de devenir des mécaniciens de locomotives;



2. it negotiated "bottom down" seniority provisions for conductors and assistant conductors;

3. it informed conductors and assistant conductors that they could flow back to positions within CN;

4. it made so-called "campaign promises" to the conductors and assistant conductors that it would negotiate an "enhanced standard of living" and "would respond to the collective wishes of the VIA Rail employees";

5. it negotiated a \$120 premium per pay period to be paid to locomotive engineers for additional duties;

6. it accepted a \$37,000 sum for the betterment of labour relations as a result of signing the collective agreement, including the Crew Consist Adjustment Agreement;

7. it left the decision on the crewing agreement in the hands of the employees.

2. elle a négocié des dispositions sur l'ancienneté «à la baisse» pour les chefs de train et les chefs de train adjoints;

3. elle a informé les chefs de train et les chefs de train adjoints qu'ils pourraient revenir à leurs postes au CN;

4. elle a promis aux chefs de train et aux chefs de train adjoints qu'elle négocierait un «meilleur niveau de vie» et qu'elle «répondrait aux désirs collectifs des employés de VIA Rail»;

5. elle a négocié une prime de 120 \$ par période de paie pour les mécaniciens de locomotives qui doivent assumer des fonctions supplémentaires;

6. elle a accepté un montant de 37 000 \$ pour améliorer les relations de travail par suite de la signature de la convention collective, y compris l'entente sur la composition des équipes;

7. elle a confié aux employés le soin de prendre la décision au sujet de l'entente sur la composition des équipes.

## THE EVIDENCE BEFORE THE BOARD

[13] Mr. Doug Dillon and Mr. Michael Galvin, conductors with 34 years of experience with CN and VIA, testified on behalf of all the complainants. As a result of the signing of the crew consist agreement, Mr. Dillon became unemployed and Mr. Galvin is presently awaiting a transfer back to CN. Their common understanding of the initiative was that the newly created position of "operating engineer" would be a merged position, which provided equality between the bargaining units and dovetailing of the seniority lists. This included equal access to training, severance, transfers and early retirement provisions, and a number of other benefits. In their view, the Crew Consist Adjustment Agreement favoured the locomotive engineers and failed to provide any real benefits to the conductors. For example, the conductors were required through a qualifying process for training while the locomotive engineers automatically qualified for training and, consequently, the newly merged position; locomotive engineers kept their rank on the seniority list, while the conductors were placed at the bottom of the seniority list, according to the date on which they

## LA PREUVE PRÉSENTÉE AU CONSEIL

[13] MM. Doug Dillon et Michael Galvin, des chefs de train possédant 34 ans d'expérience au CN et chez VIA, ont témoigné au nom de tous les plaignants. À la suite de la signature de l'entente sur la composition des équipes, M. Dillon s'est retrouvé sans emploi et M. Galvin attend actuellement de retourner au CN. Tous deux croyaient que l'initiative ferait en sorte que le nouveau poste de «mécanicien d'exploitation» constituerait un poste fusionné offrant une égalité entre les unités de négociation et une liste d'ancienneté intégrée. Cela comprenait un accès égal à la formation, des dispositions concernant les indemnités de départ, les mutations et la retraite anticipée, et certains autres avantages. Selon eux, l'entente sur la composition des équipes favorisait les mécaniciens de locomotives et ne procurait pas vraiment d'avantages réels aux chefs de train. Par exemple, les chefs de train devaient suivre un processus de qualification pour bénéficier de la formation tandis que les mécaniciens de locomotives remplissaient automatiquement les conditions voulues pour la formation et, par conséquent, pour le nouveau poste fusionné; les mécaniciens de locomotives

qualified as locomotive engineers, and could no longer transfer back to CN. Both felt it was most unfair that they should have to rebuild their seniority after 34 years of employment with CN and VIA. They also testified that employees who have elected to return to CN are presently without a position and are paid to stay at home while VIA sorts out its differences with CN on this subject.

[14] By way of an example of the inadequate representation by the BLE, Mr. Dillon explained that when the conductors became BLE members on October 31, 1998, the BLE would not admit them as regular members. An appeal had to be made to the national executive for the conductors to be admitted as active members. Mr. Dillon testified as to animosity of the locomotive engineers at having conductors trained to qualify as locomotive engineers. He explained that employees of these two crafts have always been able to flow back between the two different unions at VIA and at CN, when they could not hold a job in their craft and qualified for both crafts, as well as through the twice annual bidding process.

[15] Mr. Dillon was critical about how the May 12, 1997 agreement between the BLE and VIA was not immediately revealed to UTU members and only came to light as a result of the Board hearings in April 1998. In view of the BLE's coyness in not publicizing this agreement, it was christened by UTU members as the "secret agreement." He believes that this secret agreement was the basis for the final Crew Consist Adjustment Agreement and that the BLE knew that it would be carried by the locomotive engineer group since they had the majority in the bargaining unit. He pointed out that the material change notice should have been challenged before a third party as originally planned by the UTU rather than passively accepted by the BLE.

conservaient leur rang sur la liste d'ancienneté, tandis que les chefs de train se retrouvaient au bas de la liste, selon la date à laquelle ils remplissaient les conditions voulues pour exercer le métier de mécanicien de locomotive, et ne pouvaient plus retourner au CN. Les deux témoins estimaient qu'il était très injuste qu'ils doivent regagner leur ancienneté après 34 ans au CN et chez VIA. Ils ont également déclaré que des employés qui avaient choisi de retourner au CN sont actuellement sans emploi et sont rémunérés pour rester à la maison en attendant que VIA règle ses différends avec le CN sur cette question.

[14] Comme exemple de représentation inadéquate par la FIL, M. Dillon a expliqué que lorsque les chefs de train sont devenus membres de la FIL le 31 octobre 1998, celle-ci ne les admettait pas comme membres réguliers. Il a fallu faire appel à l'exécutif national pour que les chefs de train soient admis comme membres actifs. M. Dillon a témoigné que les mécaniciens de locomotives montraient de l'animosité à l'égard des chefs de train qui bénéficiaient de formation en vue d'acquies les compétences requises pour devenir mécanicien de locomotive. Il a expliqué que les employés occupant ces deux métiers ont toujours pu passer d'un syndicat à l'autre chez VIA et au CN lorsqu'ils ne pouvaient pas avoir de poste dans leur métier et qu'ils possédaient les compétences nécessaires pour exercer les deux métiers, ainsi qu'au moyen du processus de postulation qui se produit deux fois par année.

[15] M. Dillon a formulé certaines critiques au sujet du fait que l'entente intervenue le 12 mai 1997 entre la FIL et VIA n'a pas été révélée sur-le-champ aux membres du TUT et n'a été mise au jour que par suite des audiences du Conseil tenues en avril 1998. Compte tenu du fait que la FIL s'est montrée timide en n'annonçant pas l'entente, celle-ci a été baptisée l'«entente secrète» par les membres du TUT. M. Dillon croit que cette entente secrète constituait le fondement de l'entente définitive sur la composition des équipes et que la FIL savait que cette entente serait adoptée grâce au groupe des mécaniciens de locomotives, car ce groupe détenait la majorité au sein de l'unité de négociation. Il a souligné que l'avis de modifications importantes aurait dû être contesté devant un tiers comme le TUT l'avait prévu initialement plutôt qu'accepté passivement par la FIL.

[16] Mr. Galvin testified that although he was selected for training on June 30, 1998, he was told the following day that he no longer qualified, which he later learned was due to three minor disciplinary infractions that took place in 1996 and were not related to his experience and competency as a conductor. The denial of training for the entire conductor group has been grieved and referred to arbitration.

[17] As one of the employees who opted to return to CN, he cannot exercise that option at this time and has seen his present and future earnings significantly reduced since he no longer receives overtime pay, which in the past represented a significant part of his salary as a conductor. He was further frustrated by the limited severance options given to the conductors and the pressure exerted by VIA to make a hasty decision on those options without the benefit of appropriate time to evaluate the consequences of their choices.

[18] He criticized the \$200 special assessment levied by the BLE to fund the challenge to the material change notice, which was in fact never initiated since the crew consist agreement was finalized without the necessity of legal action. He asserted that he was unaware that the special assessment had paid for the expenses of Mr. Les Lisle and Mr. Bernard Leclair who were representatives on the negotiating team.

[19] Mr. William Scarrow, national vice-president of the UTU and a seasoned negotiator, testified that in his initial discussions with VIA, he understood that the intent of the crew consist reduction was to create a new position of operating engineer with an expanded on-board services position. The majority of the conductor's duties were to be combined with those of the locomotive engineer, which included that portion of the work that could be done from the engine.

[20] In the fall of 1997, while awaiting the outcome of the representation vote, the UTU drafted contracted proposals on behalf of the conductors, which were passed on to key people in the BLE, including all BLE chairmen. These proposals included a demand that the

[16] M. Galvin a témoigné que, même s'il a été choisi en vue de la formation le 30 juin 1998, on lui a dit le lendemain qu'il ne répondait plus aux conditions, parce que, selon ce qu'il a appris plus tard, il avait commis trois infractions disciplinaires mineures en 1996. De plus, ces infractions n'étaient pas liées à son expérience et à sa compétence professionnelle comme chef de train. Le refus de formation à tout le groupe des chefs de train a fait l'objet d'un grief, qui a été renvoyé à l'arbitrage.

[17] À titre d'employé ayant choisi de retourner au CN, il ne peut pas présentement se prévaloir de cette option. Ses gains actuels et éventuels ont subi une diminution considérable, car il ne reçoit plus de majoration pour heures supplémentaires, ce qui, par le passé, constituait une grande partie de son salaire de chef de train. Il a en outre été contrarié par les options limitées au chapitre des indemnités de départ consenties aux chefs de train et la pression exercée par VIA pour amener les personnes visées à prendre une décision hâtive concernant ces options sans profiter de suffisamment de temps pour évaluer les conséquences de leurs choix.

[18] M. Galvin a formulé certaines critiques au sujet des droits spéciaux de 200 \$ perçus par la FIL pour financer la contestation de l'avis de modifications importantes, qui, dans les faits, n'a jamais eu lieu car l'entente sur la composition des équipes a été conclue sans qu'il soit nécessaire d'intenter de poursuites. Il a déclaré qu'il ne savait pas que les droits spéciaux avaient servi à payer les frais de MM. Les Lisle et Bernard Leclair, qui représentaient l'équipe de négociation.

[19] M. William Scarrow, vice-président national du TUT et négociateur chevronné, a témoigné que, lors de ses premières discussions avec VIA, il croyait que la réduction de personnel avait pour but de créer un nouveau poste de mécanicien d'exploitation donnant lieu à la création d'un poste élargi de préposé aux services à bord des trains. La plupart des fonctions de chef de train et les fonctions d'ingénieur de locomotive, qui comprenaient la partie du travail qui pouvait être faite à partir de la locomotive, devaient être fusionnées.

[20] À l'automne 1997, alors qu'il attendait le résultat du scrutin de représentation, le TUT a préparé des propositions au nom des chefs de train. Ces propositions ont été transmises aux personnes clés de la FIL, notamment tous ses présidents. Ces propositions



70 on-board services positions created as a result of the merging of the positions of locomotive engineer and conductors be awarded on a priority basis to former conductors.

[21] Mr. Scarrow criticized VIA's practices by describing the better conditions at CN whereby conductor positions were enhanced by providing mandatory training to allow them to qualify as locomotive engineers as well as to alternate with the locomotive engineer on certain runs. He also offered as an example of dovetailed seniority what occurred at Quebec North Shore and Labrador (QNS&L) railroad. He testified that through his contacts in the railway industry, he became aware that one of VIA's negotiation strategies was that in the event of an early agreement with the BLE, it would agree to a "top-bottom" seniority list; however, should they not agree, VIA would unilaterally implement a dovetailed seniority list.

[22] He recalled the events that created a lingering animosity between the BLE and UTU over the implementation of the "belt pack agreement" and the UTU's perceived success in obtaining positions at the BLE's expense. He believed that had the UTU negotiated the Crew Consist Adjustment Agreement, it never would have done so without obtaining full training rights for the conductors, flow-back rights, access to on-board services jobs and appropriate relocation payments. He commented that even if the conductors were to return to CN, their training and skills would need serious updating to meet CN present needs.

[23] Mr. Scarrow compared four previous instances of lump-sum payments made by CN that had been used to benefit employees affected by crew reductions and not general union administration.

[24] Finally, he criticized the BLE for not conducting a ratification vote of the Crew Consist Adjustment Agreement along craft lines so as to reflect the true feelings of the members. He concluded that the BLE had sided with the employer in the demise of the conductors as a running trade at VIA. Thus, it came to pass that conductors who lost their jobs or did not qualify for training did not obtain a wage increase or equivalent compensation, whereas the locomotive engineers who all qualified for the new duties through

exigeaient que les 70 postes de services à bord des trains créés par suite de la fusion des postes de mécanicien de locomotive et de chef de train soient accordés en priorité aux anciens chefs de train.

[21] M. Scarrow a formulé des critiques au sujet des pratiques de VIA en décrivant les meilleures conditions au CN, où les titulaires des postes de chef de train bénéficient d'une formation obligatoire leur permettant d'acquérir les compétences requises pour devenir mécanicien de locomotive et de remplacer ces derniers lors de certains trajets. Il a également donné comme exemple d'ancienneté intégrée ce qui est survenu aux Chemins de fer QNS et L. Grâce à ses contacts dans le secteur ferroviaire, il a appris que l'une des stratégies de négociation de VIA était que si il y avait une entente rapide avec la FIL, celle-ci accepterait une liste d'ancienneté à la baisse; toutefois, s'il n'y a pas d'entente, VIA mettrait unilatéralement en oeuvre une liste d'ancienneté intégrée.

[22] Il a rappelé les événements qui étaient à l'origine d'une grande animosité entre la FIL et le TUT. Celle-ci portait sur la mise en oeuvre de l'«accord sur la locomotrice» et sur le fait que le TUT avait apparemment réussi à obtenir des postes aux dépens de la FIL. Il croyait que si le TUT avait négocié l'entente sur la composition des équipes, il ne l'aurait jamais fait sans obtenir des droits de formation complète pour les chefs de train, des droits de retour, un accès à des postes de services à bord des trains et des indemnités de réinstallation appropriées. Il a ajouté que même si les chefs de train devaient retourner au CN, leur formation et leurs compétences devraient être sérieusement actualisées pour répondre aux besoins courants du CN.

[23] M. Scarrow a comparé quatre cas de paiements forfaitaires versés par le CN qui ont profité à des employés touchés par des réductions de personnel plutôt qu'à l'administration générale du syndicat.

[24] Enfin, il a critiqué la FIL parce qu'elle n'a pas tenu de vote de ratification de l'entente sur la composition des équipes suivant les divers métiers de façon à refléter les véritables désirs des membres. Il en est arrivé à la conclusion que la FIL s'était rangée du côté de l'employeur lors de la disparition du groupe des chefs de train comme employés itinérants chez VIA. Ainsi, les chefs de train qui ont perdu leur emploi ou qui n'avaient pas rempli les conditions voulues pour suivre la formation n'ont pas obtenu d'augmentation de

mandatory training obtained significant wage increases and protected seniority.

[25] Mr. Gilles Hallé, the Canadian Director for the BLE, explained in his testimony that in 1984, the locomotive engineers were the last group of employees to be transferred to VIA. To provide employment protection to this group, a transfer agreement including a "flow-back rights" clause was negotiated between CN, VIA and the BLE, which provided that where a locomotive engineer could not hold a position with VIA in his own classification, he could return to CN with full seniority. It is in this manner that the VIA seniority list became identical to the CN list. However, any new locomotive engineer hired directly by VIA after that date is automatically placed at the bottom of the seniority list and is not protected on transfer to CN. In the case of a vacancy at VIA, the position is advertised at both VIA and CN and the most senior locomotive engineer who bids secures that position. Consequently, if the CN employee is more senior than the VIA employee, the CN employee is entitled to the position.

[26] According to Mr. Hallé's understanding of VIA's crew consist reduction, VIA wanted to eliminate the conductor position, as well as to transfer the "rule book" part of the duties to the locomotive engineer and the remaining duties to on-board services personnel. While he was not involved in those negotiations, he understood that the May 1997 agreement was but a preliminary step, since the BLE did not represent the conductors and assistant conductors at that time, and that it was conditional on VIA concluding a similar agreement with the UTU. While the results of the vote became known by the middle of September 1997, the Board's certificate was not issued until October 31, 1997.

[27] The results of the vote notwithstanding, the BLE gave notice to VIA on October 1, 1997, on behalf of the locomotive engineers, to commence collective bargaining. Their contract demands were forwarded to VIA on October 16. At about the same time, Mr. Hallé

salaire ou de dédommagement équivalent, tandis que les mécaniciens de locomotives qui avaient tous rempli les conditions voulues pour occuper les nouvelles fonctions après avoir suivi une formation obligatoire ont obtenu des augmentations de salaire importantes et ont vu leur ancienneté protégée.

[25] M. Gilles Hallé, le directeur canadien de la FIL, a expliqué dans son témoignage qu'en 1984 les mécaniciens de locomotives constituaient le dernier groupe d'employés à être transférés chez VIA. Pour protéger les emplois des membres de ce groupe, une entente de transfert comprenant une clause portant sur les «droits de retour» a été négociée entre le CN, VIA et la FIL. Cette clause stipulait que si un mécanicien de locomotive ne pouvait occuper un poste chez VIA dans sa propre classification, il pouvait retourner au CN et conserver toute son ancienneté. C'est de cette façon que la liste d'ancienneté de VIA s'est retrouvée identique à la liste du CN. Toutefois, tout nouveau mécanicien de locomotive recruté directement par VIA après cette date est systématiquement inscrit au bas de la liste d'ancienneté et n'est pas protégé en cas de transfert au CN. Si un poste se libère chez VIA, il est annoncé au CN et chez VIA et le mécanicien de locomotive qui a le plus d'ancienneté et qui pose sa candidature obtient le poste. Par conséquent, si l'employé du CN a plus d'ancienneté que celui de VIA, celui du CN a droit au poste.

[26] Selon ce que M. Hallé avait compris de la réduction de personnel de VIA, cette société voulait éliminer le poste de chef de train et transférer les fonctions liées au «livre des règlements» aux mécaniciens de locomotives et les autres fonctions aux préposés aux services à bord des trains. Bien qu'il n'ait pas participé à ces négociations, il croyait que l'entente de mai 1997 ne constituait qu'une étape préliminaire, car la FIL ne représentait pas les chefs de train et les chefs de train adjoints à ce moment-là. En outre, l'entente de mai 1997 était subordonnée à la conclusion d'une entente semblable entre VIA et le TUT. Bien que le résultat du scrutin ait été connu à la mi-septembre 1997, le certificat du Conseil n'a été délivré que le 31 octobre 1997.

[27] Nonobstant le résultat du scrutin, la FIL a signifié un avis de négociation collective à VIA le 1<sup>er</sup> octobre 1997, au nom des mécaniciens de locomotives. Leurs demandes contractuelles ont été acheminées à VIA le 16 octobre. À peu près au même moment, M. Hallé a

addressed letters of concern on behalf of all running trades to the Transportation Safety Board and the Minister of Transport with respect to the reduction of work crews on the trains and its impact on railroad safety.

[28] With the presence of conductors in the bargaining unit and a copy of their demands, Mr. Hallé thought of looking for a person to help him with the conductors' collective agreement and as a result spoke to Mr. Bernard Leclair, a former general chairman for the UTU. New contract demands were added to the BLE's list as "Block Three Issues" and forwarded to VIA.

[29] Concurrently, the locomotive engineers and conductors successfully petitioned the BLE executive to appoint Mr. Les Lisle to the negotiating committee, along with the three general chairmen, and Mr. Hallé as their spokesperson. Mr. Lisle was assigned to work on various committees.

[30] During December, negotiations between the BLE and VIA soured as a result of a dispute concerning the applicability of the collective agreements and the numerous grievances previously filed by the UTU on behalf of conductors. Negotiations were suspended during January and February 1998, in part due to the now infamous ice storm and because Mr. Hallé was chairing parallel negotiations with CN on behalf of the rail traffic controllers.

[31] In January 1998, VIA summoned all locomotive engineers to attend training for the duties being added to their job description.

[32] On February 13, 1998, the BLE wrote to VIA and took the position that it considered the memorandum of May 12, 1997 to be defunct since the January 1, 1998 implementation date for the crew consist initiative had now passed, and it no longer considered itself bound by its previous agreement of May 1997. These issues were folded into national negotiations as the BLE was now in the open period of the contract.

[33] Negotiations came to a standstill in March 1998 and the BLE applied for conciliation. On March 6,

fait parvenir au Bureau de la sécurité des transports et au ministre des Transports des lettres dans lesquelles, au nom de tout le personnel itinérant, il faisait part de son inquiétude relativement à la réduction des équipes de travail dans les trains et aux répercussions sur la sécurité ferroviaire.

[28] Étant donné la présence des chefs de train au sein de l'unité de négociation et alors qu'il était en possession d'une copie de leurs demandes, M. Hallé a pensé à chercher une personne pour l'aider à s'occuper de la convention collective des chefs de train. Par conséquent, il s'est entretenu avec M. Bernard Leclair, ancien président général du TUT. De nouvelles demandes contractuelles ont été ajoutées à la liste de la FIL sous le titre de «Troisième série de questions» et elles ont été acheminées à VIA.

[29] Simultanément, les mécaniciens de locomotives et les chefs de train ont présenté avec succès une pétition au bureau de la FIL pour faire nommer M. Les Lisle au sein du comité de négociation avec les trois présidents généraux, et M. Hallé comme porte-parole. On a confié à M. Lisle du travail dans divers comités.

[30] Pendant le mois de décembre, les négociations entre la FIL et VIA se sont dégradées par suite d'un différend au sujet de l'applicabilité des conventions collectives et des nombreux griefs déjà déposés par le TUT au nom des chefs de train. Les négociations ont été suspendues en janvier et février 1998, en partie en raison de la fameuse tempête de verglas et parce que M. Hallé présidait des négociations parallèles avec le CN au nom des contrôleurs de la circulation ferroviaire.

[31] En janvier 1998, VIA a sommé tous les mécaniciens de locomotives de suivre une formation sur les fonctions ajoutées à leur description de travail.

[32] Le 13 février 1998, la FIL a écrit à VIA et a adopté la position selon laquelle elle considérerait le protocole du 12 mai 1997 caduque étant donné que la date de mise en oeuvre de l'initiative relative à la composition des équipes, soit le 1<sup>er</sup> janvier 1998, était maintenant échue; elle ne s'estimait plus liée par son entente précédente de mai 1997. Ces questions se sont traduites par des négociations nationales car la FIL se trouvait maintenant en période ouverte.

[33] Les négociations sont tombées au point mort en mars 1998 et la FIL a demandé la conciliation. Le



1998, a conciliator was appointed. Through the conciliator, the BLE tried to negotiate an attrition process to meet VIA's demands under the proposed crew consist agreement and to integrate newly trained locomotive engineers from the ranks of the conductors. Mr. Hallé also proposed that 15 baggage handling positions be maintained and that VIA create a spare board at all VIA terminals, which had a potential for creating 20 jobs. He also proposed that any retiring locomotive engineer be replaced by a newly trained conductor. Concurrently, Mr. Hallé negotiated a temporary agreement with BLE local chairmen at CN to suspend the advertising of VIA positions at CN pending the internal attrition process. None of these proposals were accepted by VIA.

[34] On April 3, there was no significant progress in negotiations, and on April 13, VIA issued a letter to the BLE informing them of its intent to merge the positions of locomotive engineer, conductor and assistant conductor as of April 16, 1998, with or without the BLE's agreement.

[35] As a result of this ultimatum, the BLE sent a letter to the Minister of Labour seeking consent to file a complaint with the Board pursuant to section 97(3) for an alleged failure to comply with section 50(b). On April 23, 1998, the Board upheld the BLE's complaint that the collective agreements continued to apply. VIA was unable to implement its crewing initiative.

[36] On May 20, 1998, the conciliator filed a no board report. As a result, the BLE negotiating committee discussed with Mr. Hallé the possibility of returning to the bargaining table with VIA to see if anything more could be done about an agreement on the crewing initiative. One week later, in the absence of Mr. Hallé, the negotiating committee, admitting little progress, decided to sign off the proposed agreement and, after discussion with Mr. Hallé, let the membership decide on whether to accept the agreement. The agreement was ratified by a very close vote.

6 mars 1998, un conciliateur a été nommé. Par l'intermédiaire de ce dernier, la FIL a tenté de négocier un processus d'attrition pour répondre aux demandes de VIA aux termes de l'entente sur la composition des équipes qui a été proposée et pour intégrer les mécaniciens de locomotives fraîchement formés à même les rangs des chefs de train. M. Hallé a également proposé que 15 postes de manutentionnaires de bagages soient maintenus et que VIA crée un tableau de remplacement à tous les terminaux de VIA, ce qui pouvait créer 20 emplois. Il a également proposé que tout mécanicien de locomotive qui prend sa retraite soit remplacé par un chef de train fraîchement formé. Simultanément, M. Hallé a négocié une entente provisoire avec les présidents locaux de la FIL au CN pour suspendre l'affichage des postes de VIA au CN en attendant le processus d'attrition interne. VIA n'a accepté aucune de ces propositions.

[34] Le 3 avril, aucun progrès important n'avait été réalisé dans les négociations et, le 13 avril, VIA a envoyé une lettre à la FIL pour l'informer de son intention de fusionner les postes de mécanicien de locomotive, de chef de train et de chef de train adjoint en date du 16 avril 1998, avec ou sans l'accord de la FIL.

[35] En réaction à cet ultimatum, la FIL a fait parvenir une lettre au ministre du Travail pour lui demander l'autorisation de déposer une plainte auprès du Conseil conformément au paragraphe 97(3) pour prétendue violation de l'alinéa 50b). Le 23 avril 1998, le Conseil a accueilli la plainte de la FIL selon laquelle les conventions collectives devaient continuer à s'appliquer. VIA n'a pu mettre en oeuvre son initiative relative à la composition des équipes.

[36] Le 20 mai 1998, le conciliateur a déposé son rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation. Par conséquent, le comité de négociation de la FIL a discuté avec M. Hallé de la possibilité de retourner à la table de négociation avec VIA pour déterminer s'il y avait autre chose à faire pour favoriser une entente sur l'initiative relative à la composition des équipes. Une semaine plus tard, en l'absence de M. Hallé, le comité de négociation, après avoir reconnu que peu de progrès avaient été réalisés, a décidé de signer l'entente proposée et, après avoir discuté avec M. Hallé, a laissé les membres décider d'accepter ou de rejeter l'entente. Celle-ci a été acceptée à la suite d'un vote très serré.

[37] Throughout negotiations, no training had been undertaken with the conductors, as the BLE had been unsuccessful in convincing VIA to enter into a joint training program for them. Mr. Hallé admitted that while they favoured "unprejudiced consideration" to anyone wanting to be trained, in the end, the selection, training and final qualification process was in the hands of the employer. He confirmed that the selection process was presently the subject of a grievance that had been referred to arbitration.

[38] Mr. Hallé's explanation for not merging the seniority lists was that it was not possible to dovetail the locomotive engineer and conductor lists because this would have had the effect of moving a newly qualified conductor ahead of an already qualified locomotive engineers on the seniority list. Furthermore, this initiative would have an adverse effect on the 1,500 locomotive engineers at CN who were entitled to flow back to VIA through the bidding process. Mr. Hallé explained that the suspension of the CN transfer agreement in order to fill the VIA positions resulting from the crewing initiative was only temporary in order to allow conductors in training to qualify and replace locomotive engineers choosing to retire under the crewing initiative. It is only in this sense that the conductors have a right of preference ahead of CN locomotive engineers under the Crew Consist Adjustment Agreement.

[39] In cross-examination, Mr. Hallé admitted that 35 to 40 locomotive engineers will retire as a result of the crewing initiative, so that once these locomotive engineers have retired and been replaced internally by newly trained conductors, CN locomotive engineers would once more be able to bid on VIA jobs. According to CN general chairmen, this was a one-time waiver to allow attrition resulting from the crewing initiative. After the waiver period, 1,500 CN engineers have priority on any vacant VIA position over recently trained conductors already at VIA.

[37] Tout au long des négociations, les chefs de train n'ont suivi aucune formation, car la FIL n'a pas réussi à persuader VIA de se joindre à un programme conjoint pour eux. M. Hallé a reconnu que, même s'il favorisait la «considération sans préjudice» pour quiconque voulait suivre une formation, au bout du compte, le processus de sélection, de formation et de qualification finale reposait entre les mains de l'employeur. Il a confirmé que le processus de sélection faisait l'objet d'un grief qui avait été renvoyé à l'arbitrage.

[38] M. Hallé a expliqué qu'il n'y avait pas lieu de fusionner les listes d'ancienneté parce qu'il était impossible d'intégrer les listes des mécaniciens de locomotives et les listes des chefs de train, car cela aurait eu pour effet de faire passer un chef de train fraîchement qualifié devant des mécaniciens de locomotives déjà qualifiés sur la liste d'ancienneté. En outre, cette initiative aurait un effet défavorable sur les 1 500 mécaniciens de locomotives du CN qui avaient le droit de retourner chez VIA par le truchement du processus de postulation. M. Hallé a expliqué que la suspension de l'entente de transfert du CN visant à combler les postes de VIA créés à la suite de l'initiative relative à la composition des équipes constituait seulement une initiative temporaire, qui permettait aux chefs de train en formation d'acquérir les compétences requises et de remplacer les mécaniciens de locomotives désireux de prendre leur retraite aux termes de l'initiative relative à la composition des équipes. Ce n'est qu'en ce sens que les chefs de train possèdent un droit de priorité sur les mécaniciens de locomotives du CN aux termes de l'entente sur la composition des équipes.

[39] En contre-interrogatoire, M. Hallé a reconnu que de 35 à 40 mécaniciens de locomotives prendront leur retraite aux termes de l'initiative relative à la composition des équipes et que, une fois qu'ils auront pris leur retraite et auront été remplacés à l'interne par des chefs de train fraîchement formés, les mécaniciens de locomotives du CN pourraient de nouveau postuler des emplois chez VIA. D'après les présidents généraux du CN, il s'agissait d'une exception unique qui permet une attrition découlant de l'initiative relative à la composition des équipes. Après cette période d'exception, quelque 1 500 mécaniciens du CN ont priorité sur les chefs de train fraîchement formés et oeuvrant déjà chez VIA si des postes se libèrent au sein de cette société.

[40] As BLE spokesperson at the negotiating table in 1997-98, Mr. Hallé considered the impact of the loss of jobs and not seniority as the most important issue for conductors and assistant conductors. He took the further position that VIA could not call the merged position an "operating engineer" because all the rule books, the legislation and the certification documents referred to locomotive engineers. Thus, the title of locomotive engineer was maintained.

[41] Mr. Hallé admitted that during the campaign to represent the merged bargaining unit, no agreement was reached with CN about whether the transfer agreement would apply. He was not immediately concerned because CN had not challenged a previous so-called "Mackenzie Agreement," nor had it challenged previous crew reductions at VIA. He did not find out about CN's intentions to block the flow-back until the matter came to light during the Board's hearings in April 1998. In his opinion, the difficulty is merely a financial difference of opinion between the corporations.

[42] Mr. Hallé stated that he agrees with a selection process for conductors because, based on his experience at CN, not all can be trained as locomotive engineers. He acknowledged that he was unfamiliar with the UTU's unsuccessful arbitration challenge involving selection for training.

## ARGUMENTS

### Arguments on Behalf of the Complainants

[43] The complainants argued that in this case, it was well known that VIA wanted to reduce its crews. What the BLE did was to leave the decision in the hands of the employees, knowing full well that the majority of the locomotive engineers would not turn down an agreement that was so clearly in their favour. What was the incentive to strike over an agreement that provided them with job guarantees, maintenance of seniority within the bargaining unit, a substantial pay raise and a fund for their union? In proposing such a one-sided contract to the membership, the union did not fairly acknowledge and provide for the minority's competing

[40] À titre de porte-parole de la FIL à la table de négociation en 1997-1998, M. Hallé a jugé que la question des répercussions de la perte d'emplois et non l'ancienneté était la plus importante pour les chefs de train et les chefs de train adjoints. Il a en outre soutenu que VIA ne pouvait pas appeler le nouveau poste «mécanicien d'exploitation» parce que tous les livres des règlements, la législation et les documents d'attestation faisaient référence aux mécaniciens de locomotives. Par conséquent, le titre de mécanicien de locomotive a été maintenu.

[41] M. Hallé a reconnu que, au cours de la campagne de représentation de l'unité de négociation fusionnée, aucune entente n'est intervenue avec le CN au sujet de l'application de l'entente de transfert. Il n'avait pas de préoccupations immédiates parce que le CN n'avait pas contesté la soi-disant «entente Mackenzie» ni les réductions précédentes de personnel chez VIA. Il n'a pas eu connaissance des intentions du CN de bloquer les possibilités de retour avant que la question soit mise en lumière au cours des audiences du Conseil, en avril 1998. Selon lui, il s'agit seulement d'une divergence d'opinions d'ordre financier entre les sociétés.

[42] M. Hallé a déclaré qu'il accepte un processus de sélection des chefs de train parce que, s'il se fie à son expérience au CN, ce ne sont pas toutes les personnes qui peuvent suivre la formation de mécanicien de locomotive. Il a reconnu qu'il n'était pas au courant de l'échec du TUT à l'arbitrage concernant la sélection en vue de la formation.

## ARGUMENTS

### Arguments au nom des plaignants

[43] Les plaignants ont soutenu que, dans la présente affaire, il était notoire que VIA voulait réduire la taille de ses équipes. La FIL a laissé les employés prendre la décision, en sachant très bien que la majorité des mécaniciens de locomotives ne rejeterait pas une entente aussi manifestement en leur faveur. À quoi servait-il de faire la grève pour une entente leur offrant des garanties au niveau de l'emploi, le maintien de leur ancienneté au sein de l'unité de négociation, une augmentation de salaire considérable et un fonds pour leur syndicat? En proposant un tel contrat unilatéral aux membres, le syndicat n'a pas reconnu et prévu de



interests of job security, seniority and other critical employment rights.

[44] The BLE allowed extraneous factors, such as the results of the belt pack agreement, to fuel the hostility of the locomotive engineers towards the conductors. By agreeing to a selection process that had such adverse effects on the conductors and assistant conductors, particularly as it implied loss of seniority, the union lacked objectivity in its dealings with the employer. Nor did the BLE keep its representation campaign promises that it would obtain for the conductors the same conditions it had obtained for the locomotive engineers in the May 12, 1997 agreement.

[45] As he was not present when any of the crucial agreements were concluded, Mr. Hallé could not address the complaint's substantive issues. The BLE was negligent in not investigating whether there was a problem with flow-back rights or whether the CN transfer could be modified until this state of affairs was revealed in April 1998. By taking a negotiating position that precluded the dovetailing of seniority lists, the BLE did not put its mind to the consequences of this position on VIA conductors and assistant conductors.

[46] The BLE led the conductors and assistant conductors into believing that they would all receive the training they needed and could legitimately expect to qualify as locomotive engineers. Furthermore, while Mr. Leclair and Mr. Lisle were present and consulted, they did not have the same standing or authority as the general chairmen. The conductors and assistant conductors deserved to be independently represented in matters of crew reductions, transfer agreements and the consequences on seniority.

[47] The complainants cited the following cases in support of their arguments: *Gérard Racine et al.* (1993), 92 di 118 (CLRB no. 1026); *André Gagnon* (1986), 63 di 194 (CLRB no. 547); and *Dufferin Aggregates*, [1982] OLRB Jan. Rep. 35.

façon équitable les droits de la minorité en matière de sécurité d'emploi et d'ancienneté ainsi que d'autres droits cruciaux liés à l'emploi.

[44] La FIL a permis que des facteurs extérieurs, comme les résultats de l'accord sur la loco-commande, alimentent l'hostilité des mécaniciens de locomotives à l'égard des chefs de train. En acceptant un processus de sélection qui avait de tels effets défavorables sur les chefs de train et les chefs de train adjoints, en particulier parce qu'il impliquait une perte d'ancienneté, le syndicat manquait d'objectivité dans ses rapports avec l'employeur. La FIL n'a pas non plus respecté ses engagements, pris lors de la campagne de représentation, d'obtenir pour les chefs de train les mêmes conditions qu'elle avait obtenues pour les mécaniciens de locomotives dans l'entente du 12 mai 1997.

[45] Comme il n'était pas présent lorsque les ententes importantes ont été conclues, M. Hallé ne pouvait pas aborder les questions de fond ayant fait l'objet de la plainte. La FIL s'est montrée négligente en ne cherchant pas à savoir s'il existait un problème au niveau des droits de retour ou si le transfert au CN pouvait être modifié jusqu'à ce que cette situation soit mise au jour en avril 1998. En adoptant une position de négociation qui interdisait l'intégration des listes d'ancienneté, la FIL ne s'est pas penchée sur les conséquences de cette position sur les chefs de train et les chefs de train adjoints de VIA.

[46] La FIL a amené les chefs de train et les chefs de train adjoints à croire qu'ils suivraient tous la formation dont ils avaient besoin et qu'ils pouvaient légitimement s'attendre à acquérir les compétences voulues pour exercer le métier de mécanicien de locomotive. De plus, bien que MM. Leclair et Lisle aient été présents et consultés, ils ne possédaient pas le même titre ou les mêmes pouvoirs que le président général. Les chefs de train et les chefs de train adjoints méritaient d'être représentés de façon indépendante dans les domaines des réductions de personnel, des ententes de transfert et des conséquences sur l'ancienneté.

[47] Les plaignants ont cité les affaires suivantes à l'appui de leurs arguments: *Gérard Racine et autres* (1993), 92 di 118 (CCRT n° 1026); *André Gagnon* (1986), 63 di 194 (CCRT n° 547); et *Dufferin Aggregates*, [1982] OLRB Jan. Rep. 35.

**Arguments on Behalf of the UTU as Intervenor**

[48] The UTU's submissions addressed the narrow issue of the belt pack agreement. It made known that the positions lost by the BLE were not transferred to the UTU and that in fact the UTU lost positions. CN scaled down the yard crews because of new technology and this affected both the BLE and the UTU, as both unions lost positions. The UTU also clarified the fact that Mr. Scarrow had proposed a number of options to the BLE that could have replaced the dovetailing of seniority.

**Arguments on Behalf of the BLE**

[49] The BLE suggested that the Board consider the complaints in two different time frames: March 7 to October 31, 1997, and November 1, 1997 to June 12, 1998. It submitted that there is no evidence that in the first period the BLE served notice of its intention to get rid of conductors; in fact, it did not even represent them at that time. Both collective agreements had material change provisions. After the notice of material change, it became quite clear that if VIA got its way, there would no longer be a traditional conductor on a passenger train and this became a very emotional issue.

[50] The BLE emphasized that only two BLE districts signed the May 12, 1997 agreement. The central district strongly opposed the material change and proceeded on its own. UTU members mistakenly read into it that they would obtain the same benefits as the locomotive engineers, when all along it was subject to a similar agreement with the UTU. What changed the parameters was that the Board ordered a vote without hearing the merits of the application. The elimination of a bargaining unit and the division of tasks between two other bargaining units drove a wedge between two groups where there could be only one victor. Campaign literature was sent out and the vote was not only very close but divided along union lines. Mr. Hallé's campaign letter was only that, campaign material and not promises.

**Arguments au nom du TUT comme intervenant**

[48] Les observations du TUT portaient sur la question précise de l'accord sur la loco-commande. Elles ont rendu public le fait que les postes perdus par la FIL n'avaient pas été transférés au TUT et que, en réalité, le TUT a perdu des postes. Le CN a réduit les équipes de triage en raison de la nouvelle technologie, ce qui a nui à la FIL et au TUT, les deux syndicats ayant perdu des postes. Le TUT a également précisé que M. Scarrow avait proposé à la FIL certaines options qui auraient pu remplacer l'intégration des listes d'ancienneté.

**Arguments au nom de la FIL**

[49] La FIL a proposé que le Conseil examine les plaintes pour deux périodes différentes: du 7 mars au 31 octobre 1997 et du 1<sup>er</sup> novembre 1997 au 12 juin 1998. Elle a fait valoir que rien ne prouve que, au cours de la première période, la FIL a signifié un avis de son intention de se débarrasser des chefs de train; de fait, elle ne les représentait même pas à ce moment-là. Les deux conventions collectives comportaient des dispositions sur les modifications importantes. Après l'avis de modifications importantes, il est apparu assez clairement que si VIA obtenait ce qu'elle désirait, il n'y aurait plus de chef de train traditionnel dans les trains de passagers et la question a pris une tournure très émotive.

[50] La FIL a souligné que seulement deux districts de la FIL avaient signé l'entente du 12 mai 1997. Le district central s'opposait vivement aux modifications importantes et a fonctionné à sa façon. Les membres du TUT ont compris, à tort, qu'ils obtiendraient les mêmes avantages que les mécaniciens de locomotives, alors que depuis le début ces derniers faisaient l'objet de la même entente. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin sans instruire la demande sur le fond et c'est ce qui a modifié les paramètres. L'élimination d'une unité de négociation et la répartition des tâches entre deux autres unités de négociation a semé la zizanie entre deux groupes dont un seul pouvait sortir victorieux. Les documents de la campagne ont été envoyés et le scrutin a été non seulement très serré, mais également divisé selon les syndicats. La lettre de M. Hallé dans le cadre de sa campagne n'était que cela, de la documentation pour effectuer une campagne et non des promesses.

[51] The BLE alleged that its October 1997 contract demands are now being used to taint events subsequent to November 1, 1997. Neither the UTU nor the BLE was in a position to know which employees would be selected to fill the merged positions. Surely the Board in its decision to merge the bargaining units must have realized that there could never be 500 qualified engineers. The Board had advised the parties that collective bargaining would be difficult. This is why Mr. Hallé actively promoted at a policy level the issue of two locomotive engineers in the train cab and the elimination of conductors as a safety concern, something the UTU had been unable to raise. In addition, the BLE decided to revise its contract demands.

[52] During the period of March 7 to October 31, 1997, the UTU owed a duty of fair representation to its members as the BLE owed the same duty to its members. The BLE cannot be held accountable for what was said during a campaign and there can be no reasonable expectation on the part of UTU members that they would obtain all that had been promised. The experience of UTU members should have taught them that demands put forward at the outset of bargaining are never fully obtained. The respondent took exception to the complainants' allegations that the BLE never asked for benefits for the conductors or that what they asked was mere window-dressing in view of the fact that they intended to discriminate against the conductors.

[53] The respondent argued that the Board should not supervise negotiations, should not "sit next to the conciliator" and should not second-guess the content of the negotiation discussions between the parties.

[54] The respondent argued that the BLE did write to CN regarding the status of the flow-back provisions and received no answer until the Board hearings on April 16, 1998. The BLE faced constant threats that the employer would unilaterally implement the May 12, 1997 agreement and, when it issued the letter on April 8, 1998, the BLE was quick to dispute the matter by seeking an injunction from the Board.

[55] Throughout, the BLE's bargaining strategy was that reductions should be done through attrition and the

[51] La FIL a allégué que ses demandes contractuelles d'octobre 1997 servent maintenant à entacher les événements ultérieurs au 1<sup>er</sup> novembre 1997. Ni le TUT ni la FIL n'était en position de savoir quels employés seraient sélectionnés pour combler les nouveaux postes. Lorsqu'il a pris la décision de fusionner les unités de négociation, le Conseil s'est certes rendu compte qu'il ne pouvait jamais y avoir 500 mécaniciens qualifiés. Le Conseil a informé les parties que la négociation collective serait difficile. C'est la raison pour laquelle M. Hallé a activement fait la promotion, au point de vue politique, de la question de deux mécaniciens de locomotives dans la cabine du train et de l'élimination des chefs de train comme préoccupation de sécurité, ce que le TUT n'était pas parvenu à faire. En outre, la FIL a décidé de réviser ses demandes contractuelles.

[52] Pendant la période du 7 mars au 31 octobre 1997, le TUT avait un devoir de représentation juste à l'égard de ses membres et la FIL avait le même devoir envers ses membres. La FIL ne peut être tenue responsable de ce qui s'est dit pendant une campagne et les membres du TUT ne peuvent raisonnablement s'attendre à obtenir tout ce qui avait été promis. L'expérience des membres du TUT aurait dû leur enseigner que l'on ne satisfait jamais à toutes les demandes présentées au début des négociations. L'intimée s'est dite offusquée des allégations des plaignants selon lesquelles la FIL n'a jamais demandé d'avantages pour les chefs de train ou selon lesquelles ce qu'ils demandaient ne constituait qu'une façade compte tenu du fait qu'ils avaient l'intention de faire de la discrimination à l'endroit des chefs de train.

[53] L'intimée a soutenu que le Conseil ne devrait pas superviser les négociations, «s'asseoir à côté du conciliateur» et tenter d'anticiper le contenu des pourparlers de négociations entre les parties.

[54] L'intimée a fait valoir que la FIL a écrit au CN en ce qui concerne l'état des dispositions sur le droit de retour et n'a reçu aucune réponse avant les audiences du Conseil tenues le 16 avril 1998. La FIL était constamment menacée que l'employeur mette en oeuvre de façon unilatérale l'entente du 12 mai 1997. De plus, quand l'employeur a fait parvenir la lettre du 8 avril 1998, la FIL a rapidement contesté la question en demandant une injonction au Conseil.

[55] La FIL a toujours eu comme stratégie de négociation de soutenir que les réductions devraient



union had set up a committee to show how attrition could be carried out. However, the Board ordered the parties back to the bargaining table to negotiate an agreement and extended the injunction for eight weeks or until the provisions of the *Code* could come into effect.

[56] The respondent asserted that there is no evidence before the Board of what really transpired between the Board's order of April 20, 1998 and the outcome of the negotiated crew consist agreement. The Board is in no position to decide, almost a year later, why the BLE did not go on strike but decided to put the matter to a vote. There is no evidence of bad faith, discriminatory and arbitrary decision. What occurred at that time was conditioned by the emotionality of the situation. The conductors and assistant conductors had expectations and, because those expectations were not fulfilled, concluded that the BLE had disregarded their interests with impunity. They cannot be shocked that there is a selection process and that not all conductors will be trained. There is no discrimination in this regard. If anything, this matter is best left to arbitration. Ultimately, there was no issue on which to strike since crew reductions were inevitable.

[57] While the BLE objected to the selection process proposed by the employer, the maintenance of seniority provisions as they appeared in the collective agreement with an October 31, 1997 seniority date for the newly trained locomotive engineers was not unreasonable in view of industry practice. Nor was it unreasonable that training should be based on seniority rights.

[58] The respondent argued that it was not within the Board's jurisdiction to draw any legal conclusions as to the meaning of the transfer agreement between CN, VIA and the BLE, but that the Board should take into consideration how traditional dovetailing of conductor lists would affect the remaining locomotive engineers at CN who are not parties to these proceedings. The Board should give the union a wide berth and should not second-guess decisions taken by union officials nor take a microscopic look at the union's motives even if it might not agree with them. Not only did the BLE

être faites par attrition. Le syndicat avait constitué un comité chargé de montrer comment l'attrition pourrait se faire. Toutefois, le Conseil a ordonné aux parties de retourner à la table de négociation pour négocier une entente et a prorogé l'injonction pour une durée de huit semaines, ou jusqu'à ce que les dispositions du *Code* entrent en vigueur.

[56] L'intimée a fait valoir que rien de ce qui a été présenté au Conseil n'établit ce qui s'est vraiment passé entre l'ordonnance rendue par le Conseil le 20 avril 1998 et le résultat de l'entente négociée sur la composition des équipes. Près d'un an plus tard, le Conseil n'est pas en mesure de décider pourquoi la FIL a décidé de mettre la question aux voix plutôt que de faire la grève. Il n'existe pas de preuve de mauvaise foi, et de décision discriminatoire et arbitraire. C'est le caractère émotif de la situation qui a conditionné ce qui est arrivé à ce moment-là. Les chefs de train et les chefs de train adjoints avaient certaines attentes et comme ces attentes n'ont pas été comblées, ils ont conclu que la FIL avait impunément fait abstraction de leurs intérêts. Ils ne peuvent pas s'offusquer du fait qu'il existe un processus de sélection et que tous les chefs de train ne bénéficieront pas de formation. Il n'y a pas de discrimination à cet égard. De fait, il est peut-être préférable que cette question soit réglée à l'arbitrage. En fin de compte, aucun motif ne justifiait une grève, car les réductions de personnel étaient inévitables.

[57] Bien que la FIL se soit opposée au processus de sélection proposé par l'employeur, le maintien des dispositions sur l'ancienneté telles qu'elles figuraient dans la convention collective, assorties d'une date d'ancienneté établie au 31 octobre 1997 pour les mécaniciens de locomotives fraîchement formés, n'était pas déraisonnable compte tenu de la pratique du secteur. Il n'était pas non plus déraisonnable que la formation puisse reposer sur les droits d'ancienneté.

[58] L'intimée a soutenu que le Conseil n'avait pas compétence pour tirer quelque conclusion de droit que ce soit en ce qui a trait à la signification de l'entente de transfert entre le CN, VIA et la FIL, mais que le Conseil devrait tenir compte de la façon dont l'intégration traditionnelle des listes de chefs de train se répercuterait sur les mécaniciens de locomotives qui restent au CN et qui ne sont pas parties aux présentes procédures. Le Conseil devrait tenir le syndicat à une distance respectueuse et ne devrait pas tenter d'anticiper les décisions prises par des responsables du

take into consideration all the competing interests of the conductors and assistant conductors, it also factored in the complications of the situation as it then existed. The issues of training and transfer are presently the subject of grievances, and any Board decision could prejudice determinations that are yet to be made.

[59] The respondent union cited the following cases in support of its arguments: *Dan Reid et al.* (1992), 90 di 58 (CLRB no. 972); *G. Len Larmour et al.* (1980), 41 di 110; and [1980] 3 Can LRBR 407 (CLRB no. 260); *Gordon Rhodes* (1995), 97 di 103 (CLRB no. 1113); *Richard Connolly et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235); *Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298; *Valerie Hertz et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16.055 (CLRB no. 806); *Gary Robert et al.* (1986), 64 di 191; 12 CLRBR (NS) 289; and 86 CLLC 16.030 (CLRB no. 566); *Gérard Racine et al.*, *supra*; *Donald H. Mole et al.* (1992), 88 di 14 (CLRB no. 933); *Ian G. Black* (1991), 86 di 38 (CLRB no. 890); *Claude Latrémouille* (1983), 50 di 197 (CLRB no. 407); and *Nathalie Lapointe et al.* (1992), 88 di 209 (CLRB no. 952).

#### Arguments on Behalf of the Employer

[60] The employer submitted that bad faith is never presumed, it must be proved. The complainants have not provided a shred of factual evidence of bad faith or collusion on the part of VIA. The employer supported the BLE's submissions and gave credence to Mr. Hallé's testimony. In contrast, the employer submitted that Mr. Scarrow's evidence was mere opinions, assumptions, presumptions and wishes, without much evidentiary value.

#### Complainants' Reply

[61] In reply, the complainants submitted that the Crew Consist Adjustment Agreement applies not only to conductors and assistant conductors but also to all members of the single new bargaining unit. More than half of that bargaining unit is not subject to any training and is simply given a preference to be considered for

syndicat ou examiner à la loupe les motifs du syndicat, même s'il n'est peut-être pas d'accord avec celui-ci. Non seulement la FIL a-t-elle pris en considération tous les intérêts opposés des chefs de train et des chefs de train adjoints, mais elle a également tenu compte des complications de la situation telle qu'elle existait. Les questions de la formation et du transfert font actuellement l'objet de griefs et toute décision prise par le Conseil pourrait compromettre les décisions à prendre à cet égard.

[59] Le syndicat intimé a cité les affaires suivantes à l'appui de ses arguments: *Dan Reid et autres* (1992), 90 di 58 (CCRT n° 972); *G. Len Larmour et autres* (1980), 41 di 110; et [1980] 3 Can LRBR 407 (CCRT n° 260); *Gordon Rhodes* (1995), 97 di 103 (CCRT n° 1113); *Richard Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235); *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298; *Valerie Hertz et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16.055 (CCRT n° 806); *Gary Robert et autres* (1986), 64 di 191; 12 CLRBR (NS) 289; et 86 CLLC 16.030 (CCRT n° 566); *Gérard Racine et autres*, précitée; *Donald H. Mole et autre* (1992), 88 di 14 (CCRT n° 933); *Ian G. Black* (1991), 86 di 38 (CCRT n° 890); *Claude Latrémouille* (1983), 50 di 197 (CCRT n° 407); et *Nathalie Lapointe et autres* (1992), 88 di 209 (CCRT n° 952).

#### Arguments au nom de l'employeur

[60] L'employeur a fait valoir que la mauvaise foi n'est jamais présumée. Elle doit être prouvée. Les plaignants n'ont pas fourni la plus petite preuve de mauvaise foi ou de collusion de la part de VIA. L'employeur a appuyé les observations de la FIL et a ajouté foi au témoignage de M. Hallé. À l'opposé, l'employeur a soutenu que le témoignage de M. Scarrow ne constituait qu'un tissu d'opinions, d'hypothèses, de présomptions et de souhaits, sans grande valeur probante.

#### Réponse des plaignants

[61] Dans leur réponse, les plaignants ont prétendu que l'entente sur la composition des équipes s'applique non seulement aux chefs de train et aux chefs de train adjoints, mais également à tous les membres de la nouvelle unité de négociation. Plus de la moitié de cette unité de négociation n'est assujettie à aucune formation

the job. Besides, all locomotive engineers have been trained in conductor duties.

[62] The BLE cannot hide behind negotiations to obviate its duty under section 37. The crew consist agreement simply does not provide an equal opportunity to every member of the bargaining unit. Mr. Hallé's representations were certainly not misleading to the locomotive engineers, they obtained everything they requested. If that half of the membership believed him, why not the other half?

## ANALYSIS

### Events Preceding the Certification of the BLE

[63] The respondent invited the Board to divide the events surrounding this complaint into two periods, that is, the initial period preceding the BLE's certification to represent all members of the bargaining unit, including former UTU members, which runs from March 7 to October 31, 1997, and the period from the certification to the ratification of the Crew Consist Adjustment Agreement, which runs from November 1, 1997 to the end of June 1998, whereupon the Agreement was ratified by a majority of the membership.

[64] According to section 3 of the *Code*, a bargaining agent is "a trade union that has been certified by the Board for the employees in a bargaining unit and the certification of which has not been revoked." The only way another trade union can represent employees is where it has entered into a collective agreement on behalf of the employees in the bargaining unit.

[65] During the initial period, the UTU represented its members until its certification was revoked in favour of the BLE to represent the newly merged bargaining unit. Until that certification was revoked, the BLE had no legal ties with UTU members. In this respect, it can only be said that the BLE took what was a legitimate stance in representing first and foremost the members of the bargaining unit for which it was certified. In fact, it would have been ill-advised to have been influenced by the interests of employees outside the bargaining unit in reaching its decisions. In doing so, it would

et bénéficie simplement d'une préférence comme candidat à un emploi. De plus, tous les mécaniciens de locomotives ont reçu une formation pour s'acquitter des fonctions de chef de train.

[62] La FIL ne peut se cacher derrière des négociations pour échapper à son devoir aux termes de l'article 37. L'entente sur la composition des équipes ne donne tout simplement pas une occasion égale à tous les membres de l'unité de négociation. Les arguments de M. Hallé n'étaient certes pas trompeurs à l'égard des mécaniciens de locomotives; ces derniers ont obtenu tout ce qu'ils avaient demandé. Si cette moitié des membres l'a cru, pourquoi l'autre moitié ne l'a-t-elle pas cru?

## ANALYSE

### Événements précédant l'accréditation de la FIL

[63] L'intimée a invité le Conseil à diviser les événements qui entourent les plaintes en deux périodes, soit la période initiale précédant l'accréditation de la FIL pour représenter tous les membres de l'unité de négociation, y compris les anciens membres du TUT, qui s'échelonne du 7 mars au 31 octobre 1997, et la période qui va de l'accréditation à la ratification de l'entente sur la composition des équipes, qui s'échelonne du 1<sup>er</sup> novembre 1997 à la fin de juin 1998, date à laquelle l'entente a été ratifiée par la majorité des membres.

[64] Aux termes de l'article 3 du *Code*, l'agent négociateur est un «syndicat accrédité par le Conseil et représentant à ce titre une unité de négociation, et dont l'accréditation n'a pas été révoquée.» La seule façon dont un autre syndicat peut représenter les employés est par la conclusion d'une convention collective au nom des employés de l'unité de négociation.

[65] Au cours de la période initiale, le TUT représentait ses membres jusqu'à ce que son accréditation soit révoquée en faveur de la FIL pour représenter la nouvelle unité de négociation fusionnée. Jusqu'à ce que cette accréditation soit révoquée, la FIL n'avait pas de liens juridiques avec les membres du TUT. À cet égard, on ne peut qu'affirmer que la FIL a pris une position légitime en représentant d'abord et avant tout les membres de l'unité de négociation pour laquelle elle avait été accréditée. De fait, il aurait été peu judicieux de subir l'influence des intérêts des employés en dehors



have exposed itself to complaints from its members, alleging that it had breached its duty of fair representation under section 37.

[66] In discharging its duty to negotiate on behalf of employees of the bargaining unit, the BLE had every right to make the best and most enlightened decisions to benefit its members without regard to any gain or loss by other groups of unionized employees. Nor did the BLE have to anticipate the outcome of an eventual representation vote or take a position with regard to prospective situations where it would come to represent all employees of the bargaining unit. In this regard, the respondent fulfilled its duties to the best of its abilities and the complainants have no cause to take exception to any of the agreements that were negotiated during this period.

[67] The complainants alleged that in its campaign to represent members of the UTU, the BLE essentially oversold what they could deliver in real terms to the conductors and assistant conductors. Through Mr. Hallé's evidence, the BLE stated that this was after all campaign rhetoric and UTU members should have been aware that during negotiations, the union cannot always obtain all its demands.

[68] The uncontradicted evidence established that the representation vote was close. So close in fact that it could be said to be divided almost along union lines. Neither Mr. Dillon nor Mr. Galvin admitted to having voted for the BLE at the time of the vote. It is therefore unlikely that serious reliance was ever put on the BLE's representations to garner the UTU vote. To this extent, the content of the campaign promises are not persuasive evidence that the BLE misled the complainants.

[69] However, the events that occurred after October 31, 1997 deserve closer scrutiny.

de l'unité de négociation dans le processus décisionnel. Ce faisant, la FIL se serait exposée à des plaintes de ses membres alléguant manquement au devoir de représentation juste prévu à l'article 37.

[66] En s'acquittant de son obligation de négocier au nom des employés de l'unité de négociation, la FIL possédait tous les droits de prendre les meilleures décisions et les décisions les plus éclairées au profit de ses membres sans égard aux gains ou aux pertes réalisés par d'autres groupes d'employés syndiqués. La FIL n'était pas non plus tenue de prévoir le résultat d'un scrutin de représentation éventuel ou de prendre position eu égard à d'éventuelles situations dans lesquelles elle en viendrait à représenter tous les employés de l'unité de négociation. À cet égard, l'intimée s'est acquittée de ses obligations du mieux qu'elle pouvait et les plaignants n'ont pas raison de s'opposer à l'une ou à l'autre des ententes négociées au cours de cette période.

[67] Les plaignants ont allégué que, dans sa campagne de représentation des membres du TUT, la FIL a trop fait valoir ce qu'elle pouvait vraiment offrir en termes réels aux chefs de train et aux chefs de train adjoints. Par le truchement du témoignage de M. Hallé, la FIL a déclaré qu'après tout il s'agissait seulement de rhétorique de campagne et que les membres du TUT auraient dû savoir que, au cours des négociations, le syndicat ne peut pas toujours obtenir satisfaction à toutes ses demandes.

[68] La preuve non contestée a établi que le scrutin de représentation était serré. De fait, il était tellement serré que l'on pouvait affirmer que les membres ont voté pour leur propre syndicat. Ni M. Dillon ni M. Galvin n'a reconnu avoir voté pour la FIL au moment du scrutin. Il est donc peu probable que l'on se soit déjà sérieusement fié aux arguments de la FIL pour recueillir les votes du TUT. Dans cette mesure, le contenu des promesses formulées pendant la campagne ne constitue pas des éléments de preuve persuasifs établissant que la FIL a trompé les plaignants.

[69] Toutefois, les événements qui sont survenus après le 31 octobre 1997 méritent d'être examinés de plus près.

## The Selection Process for the Training of Conductors and Assistant Conductors

[70] When the Board was first called upon to decide whether the restructuring and consolidation of the existing bargaining units for locomotive engineers and conductors bargaining units within VIA were appropriate (see *VIA Rail Canada Inc. (1206)*, *supra*), it found that in implementing the new job classification, "clearly all employees in that classification would have a community of interest for collective bargaining purposes" (pages 70; and 127). It took into consideration the employer's intention of **abolishing** the two current classifications of locomotive engineer and conductor and creating a new classification of "operating engineer." In arriving at its decision, the Board also noted the following:

Whatever the outcome of the vote in this matter, the employer, the successful trade union and many of the employees will be placed in difficult positions, and negotiations between the employer and the successful trade union (which will then be representing many employees whose qualifications to perform the functions of the combined classification of "operating engineer" differ) will necessarily be difficult and delicate. It is important to note that the employer has recognized that significant and expensive training - in particular, training of many conductors to carry out the tasks of engineers - will be required in order to ensure, inasmuch as this is possible, that members of both groups of affected employees will be afforded comparable employment opportunities.

(pages 73; and 130: emphasis added)

[71] While this Board has not held the allegations and promises surrounding the representation vote as being in themselves the subject of a breach of section 37, it is noteworthy that in the BLE's letter of July 15, 1997 to UTU members, Mr. Hallé demonstrated a great concern that the conductors and assistant conductors should receive the necessary training if their wish is to become locomotive engineers. In fact, he stated the following in his campaign letter.

... Enclosed for your review and consideration is a copy of my letter to all Via Locomotive Engineers as well as authentic documentation that has also been sent to our members

These authentic documents confirm that:

## Le processus de sélection en vue de la formation des chefs de train et des chefs de train adjoints

[70] Quand le Conseil a été appelé pour la première fois à déterminer s'il convenait de restructurer et de regrouper les unités de négociation existantes des mécaniciens de locomotives et des chefs de train chez VIA (voir *VIA Rail Canada Inc. (1206)*, précitée), il a jugé que, à la suite de la mise en oeuvre de la nouvelle classification, «il est évident que tous les employés faisant partie de cette classification auraient alors des intérêts communs pour les fins de la négociation collective» (pages 70; et 127). Il a pris en considération l'intention de l'employeur d'**abolir** les deux classifications actuelles de mécanicien de locomotive et de chef de train et de créer la nouvelle classification de «mécanicien d'exploitation». Dans son raisonnement menant à cette décision, le Conseil a fait observer ce qui suit:

Quel que soit le résultat du scrutin dans cette affaire, l'employeur, le syndicat choisi et de nombreux employés se retrouveront dans des positions difficiles. Les négociations entre l'employeur et le syndicat (qui représentera alors plusieurs employés dont les qualités pour exercer les fonctions de la classification combinée de «mécanicien d'exploitation» diffèrent) seront nécessairement difficiles et délicates. Il est important de souligner que l'employeur a reconnu qu'il devra fournir une formation importante et coûteuse - particulièrement à de nombreux chefs de train pour que ceux-ci puissent exercer les tâches de mécanicien - afin que les membres des deux groupes d'employés touchés bénéficient, dans la mesure du possible, de perspectives d'emploi comparables.

(pages 73; et 130: c'est nous qui soulignons)

[71] Le Conseil n'a pas jugé que les allégations et les promesses entourant le scrutin de représentation avaient elles-mêmes fait l'objet d'une violation de l'article 37. Cependant, il convient de souligner que, dans la lettre de la FIL datée du 15 juillet 1997 adressée aux membres du TUT, M. Hallé a dit qu'il était très important que les chefs de train et les chefs de train adjoints reçoivent la formation nécessaire s'ils souhaitent devenir mécaniciens de locomotives. De fait, il a déclaré ce qui suit dans sa lettre:

... Vous trouverez ci-joint, aux fins d'examen, copie de ma lettre adressée à tous les mécaniciens de locomotives de VIA et des documents authentiques qui ont également été envoyés à nos membres.

Ces documents authentiques confirment ce qui suit:

4. The Brotherhood of Locomotive Engineers is prepared to train and protect **any** Conductors or Assistant Conductors **who wish to become qualified** as Locomotive Engineers and remain at Via Rail.

It makes sense to the Brotherhood of Locomotive Engineers **to train and qualify any members** who want to become Locomotive Engineers

(emphasis added)

[72] In the BLE's letter of July 21, 1997 to UTU members, Mr. Hallé relied on the "Agreement signed on May 12, 1997" to further express his belief that all conductors and assistant conductors should be trained under what would eventually be the Crew Consist Adjustment Agreement, and stated the following:

The Brotherhood believes that the Agreement signed on May 12, 1997, addresses the concerns of **all running trades employees at VIA Rail**. The intent of the Agreement provides the following:

d) The Corporation and Brotherhood **will provide locomotive engineer training for Conductors or Assistant Conductors who choose to stay with VIA Rail or who do not have flowback to CN;**

e) The Corporation will provide early retirement and bridging to present Locomotive Engineers at VIA to allow the new Locomotive Engineers from letter "d" above, to work (This will be achieved over a period of 18 months to two years.);

The training for Locomotive Engineers will consist of theoretical and practical aspects that must be completed in a classroom and field environment followed by on-the-job training when working in coaches and baggage cars.

The Brotherhood of Locomotive Engineers strongly maintains that this approach and plan will minimize the impact of the material change and will ensure that all Conductors and Assistant Conductors will be afforded an equal opportunity to either remain with the Corporation ..

4. La Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives est prête à former et à protéger **tout** chef de train ou chef de train adjoint **qui désire acquérir les compétences requises** pour devenir mécanicien de locomotive et demeurer chez Via Rail.

Pour la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives, il est logique **de former et de doter de compétences requises tout membre** qui désire devenir mécanicien de locomotive.

(traduction: c'est nous qui soulignons)

[72] Dans la lettre de la FIL datée du 21 juillet 1997 et adressée aux membres du TUT, M. Hallé s'en est remis à l'«entente signée le 12 mai 1997» pour réitérer son opinion selon laquelle tous les chefs de train et chefs de train adjoints devraient être formés suivant les termes de ce qui sera l'entente sur la composition des équipes. Il a affirmé ce qui suit:

La Fraternité croit que l'entente signée le 12 mai 1997 apaise les préoccupations de **tout le personnel itinérant chez VIA Rail**. Voici ce que prévoit l'entente:

d) La société et la Fraternité **donneront aux mécaniciens de locomotives qui décident de rester chez VIA Rail ou qui ne possèdent pas de droit de retour au CN une formation de chefs de train ou de chefs de train adjoints;**

e) La société offrira une retraite anticipée ou des indemnités de raccordement aux mécaniciens de locomotives de VIA afin de permettre aux nouveaux mécaniciens de locomotives visés par le paragraphe d) ci-dessus de travailler (ce sera fait sur une période variant entre 18 mois et deux ans);

La formation de mécanicien de locomotive comportera des aspects théoriques et pratiques qui doivent être examinés en salle de cours ainsi que sur le terrain. Elle est suivie d'une formation en cours d'emploi dans les wagons et les fourgons à bagages.

La Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives soutient vigoureusement que cette approche et ce plan atténueront les répercussions des modifications importantes et garantiront que tous les chefs de train et chefs de train adjoints obtiendront une occasion égale de demeurer au sein de la société ...

(traduction: c'est nous qui soulignons)



[73] Yet, the revised contract demands put on the table on December 17, 1997 do not reflect any of these strong convictions. With respect to the reduction of the crew consist, which are part of the "Block Three Issues," not only are these demands unrealistic, they are also in complete contradiction with the intent of reducing the crew and with the Board's reasons for certifying a single bargaining unit.

[74] For example, under the "Scope Rules," the demands read in part as follows:

c) All trains will be manned by at least one Conductor who will be in the body of the train.

d) All trains with a consist of more than 3 coaches will be manned by a Conductor and Assistant Conductor who will be in the body of the train.

[75] Under "Surplus of Employees," the demands read as follows:

Create Furlough Boards for surplus running trades employees.

[76] Under "Block Four Issues," the "Training - Work Force Utilization" demand reads as follows:

To be discussed as it relates to the initiative.

[77] Without presuming to substitute its judgment for that of the respondent union, it seems difficult to comprehend how these terse demands translate the commitments of the BLE for its new members. Nowhere is there any mention of integrating the two trades, of training the conductors and assistant conductors in order to put them on the same footing as the locomotive engineers. In other words, the BLE appears to have followed a course of action designed to keep the two groups separate.

[78] In the end, the Crew Consist Adjustment Agreement provides for the training of conductors and assistant conductors in the following terms:

[73] Les demandes contractuelles révisées qui ont été déposées sur la table le 17 décembre 1997 ne reflètent pas ces convictions fortes. En ce qui a trait à la réduction de personnel, qui fait partie de la «Troisième série de questions», non seulement ces demandes sont-elles irréalistes, mais elles contredisent aussi tout à fait la volonté de réduire les équipes et les motifs pour lesquels le Conseil accorde une accréditation à une seule unité de négociation.

[74] Par exemple, sous «Règles concernant la portée», les demandes se lisent notamment comme suit:

c) Tous les trains seront dotés d'au moins un chef de train qui sera dans la partie principale du train

d) Tous les trains comportant plus de 3 wagons seront dotés d'un chef de train et d'un chef de train adjoint qui seront dans la partie principale du train

(traduction)

[75] Sous «Surplus d'employés», les demandes se lisent comme suit:

Constituer des comités d'ancienneté pour le personnel itinérant excédentaire.

(traduction)

[76] Sous «Quatrième série de questions», la demande «Formation - utilisation de la main-d'oeuvre» se lit de la façon suivante:

À discuter dans la mesure où cette question est liée à l'initiative.

(traduction)

[77] Sans que le Conseil veuille présumer substituer son jugement à celui du syndicat intimé, il semble difficile de comprendre comment ces demandes succinctes se traduisent par des engagements de la FIL à l'égard de ses nouveaux membres. Il n'est nulle part mention d'intégrer les deux métiers ou de former les chefs de train et les chefs de train adjoints pour qu'ils soient sur le même pied que les mécaniciens de locomotives. Autrement dit, la FIL semble avoir préconisé une façon d'agir conçue pour maintenir la distinction entre les deux groupes.

[78] Finalement, l'entente sur la composition des équipes prévoit la formation des chefs de train et des chefs de train adjoints dans les termes suivants:

## LOCOMOTIVE ENGINEERS TRAINING COURSE:

...

7.(a) Conductors, Assistant Conductors and Yardmasters who apply for, qualify and obtain positions as Locomotive Engineers shall, after successful completion of the required training and qualification, receive the same rate of pay as stipulated in paragraphs 3 and 4 above.

(b) During the training process, they shall receive the student Locomotive Engineer rate of \$1,173.00 per week.

...

## CONDUCTORS, ASSISTANT CONDUCTORS AND YARDMASTERS:

## FORMER CN EMPLOYEES

13. Conductors, Assistant Conductors and Yardmasters who were VIA employees as of October 31, 1997 and to whom the Memorandum of Agreement dated March 6, 1987 in respect to the inter-Company transfer of employees between CN and VIA (the "Transfer Agreement") is applicable as per item 10 of the said Transfer Agreement, may apply for one of the following opportunities:

...

(b) training as Locomotive Engineer, in seniority order:

...

15. Conductors, Assistant Conductors and Yardmasters will be given full and unprejudiced consideration in the selection for training under paragraph 13(b) by the Corporation in accordance with the implementation plan established in consultation with the Brotherhood.

16. Conductors, Assistant Conductors or Yardmasters who apply for training as per paragraph 13(b) but are not selected or do not qualify for the position will be granted another of the opportunities they have applied for according to the provisions of paragraph 13.

## VIA RUNNING TRADES EMPLOYEES NOT COVERED UNDER THE TRANSFER AGREEMENT

17. Conductors, Assistant Conductors and Yardmasters who were VIA employees as of October 31, 1997 other than those mentioned in paragraph 13, may apply for one of the following opportunities:

## COURS DE FORMATION DES MECANICIENS DE LOCOMOTIVES:

...

7.a) Les chefs de train, les chefs de train adjoints et les chefs de triage qui sollicitent des postes de mécaniciens de locomotives, possèdent les compétences voulues et obtiennent de tels postes doivent, après avoir réussi leur formation et obtenu les titres de compétence, toucher le même taux de rémunération que celui qui est stipulé aux paragraphes 3 et 4 qui précèdent.

b) Pendant la formation, ils doivent toucher le salaire de mécanicien de locomotive apprenti, soit 1 173 \$ par semaine.

...

## CHEFS DE TRAIN, CHEFS DE TRAIN ADJOINTS ET CHEFS DE TRIAGE:

## ANCIENS EMPLOYÉS DU CN

13. Les chefs de train, les chefs de train adjoints et les chefs de triage qui étaient employés de VIA en date du 31 octobre 1997 et auxquels le protocole d'entente daté du 6 mars 1987 sur le transfert d'employés entre le CN et VIA (l'«entente de transfert») s'applique aux termes du point 10 de ladite entente de transfert peut s'appliquer à l'un des débouchés suivants:

...

b) la formation de mécanicien de locomotive, en ordre d'ancienneté;

...

15. Les candidatures des chefs de train, des chefs de train adjoints et des chefs de triage seront examinées par la société de façon complète, sans préjudice à la sélection en vue de la formation aux termes du paragraphe 13b), conformément au plan de mise en oeuvre établi de concert avec la Fraternité.

16. Les chefs de train, les chefs de train adjoints ou les chefs de triage qui demandent la formation aux termes du paragraphe 13b), mais qui ne sont pas choisis, ou qui ne possèdent pas les compétences requises pour le poste se verront accorder un autre des postes pour lesquels ils ont présenté leur candidature conformément aux dispositions du paragraphe 13.

## EMPLOYÉS ITINÉRANTS DE VIA NON VISÉS PAR L'ENTENTE DE TRANSFERT

17. Les chefs de train, les chefs de train adjoints et les chefs de triage qui étaient des employés de VIA en date du 31 octobre 1997 autres que ceux qui sont mentionnés au paragraphe 13 peuvent présenter leur candidature à l'un des postes suivants:

(b) training as Locomotive Engineer, in seniority order:

(pages 2, 6 and 7)

[79] From Mr. Dillon's and Mr. Galvin's uncontradicted evidence, there is little doubt that access to training to qualify as locomotive engineers was a crucial factor to allow conductors and assistant conductors to continue to work. Without the training, they had no other option but to terminate their employment with VIA according to one of the retirement or severance packages or return to CN (more about this later).

[80] Mr. Hallé's explanation that he was sure that VIA would have a selection process since it was his view and his experience that not everyone can be trained as locomotive engineers, and this should have been understood by anyone with experience in the railway industry, does not reflect the earlier representations made to the affected membership.

### Seniority

[81] This issue also ties in with the seniority provisions affecting conductors and assistant conductors. Three points came forth in the evidence. First, there is the uncontradicted statement from Mr. Scarrow that in the course of negotiations, VIA told the BLE that should the union not come to an agreement concerning the crew consist, it could and would unilaterally implement a dovetailed seniority list. Second, there is Mr. Hallé's belief that it would be illegal to amend the VIA seniority lists because of the provisions of the Special Agreement concerning flow-back. Third, there is Mr. Hallé's concern that by agreeing to a dovetailed list, the rights of some 1,500 CN employees who have transfer rights to VIA would be affected.

[82] These issues beg several questions for which there are no answers. Why did Mr. Hallé not explore further the basis for VIA's opinion that their legal position favoured dovetailing and inquire as to other possible

b) la formation de mécanicien de locomotive, en ordre d'ancienneté.

(pages 2, 6 et 7; traduction)

[79] Les témoignages non contestés de MM. Dillon et Galvin permettent de conclure de façon presque certaine que l'accès à la formation en vue d'acquérir les compétences requises comme mécanicien de locomotive constituait un facteur primordial pour autoriser les chefs de train et les chefs de train adjoints à poursuivre leur travail. Sans formation, ils n'avaient pas d'autre option que de quitter leur emploi chez VIA en se prévalant de l'une des indemnités de retraite ou de cessation d'emploi ou de retourner au CN (plus de détails plus loin).

[80] M. Hallé a expliqué qu'il était convaincu que VIA disposerait d'un processus de sélection car, d'après lui et selon son expérience, ce ne sont pas toutes les personnes qui peuvent suivre la formation de mécanicien de locomotive. C'est ce qu'aurait dû comprendre toute personne possédant de l'expérience dans le secteur ferroviaire. Cette explication ne reflète pas les arguments antérieurs présentés aux membres visés.

### Ancienneté

[81] Cette question est également liée aux dispositions sur l'ancienneté visant les chefs de train et les chefs de train adjoints. Trois points ont été soulevés lors de la présentation de la preuve. Premièrement, la déclaration non contredite de M. Scarrow selon laquelle VIA a dit à la FIL au cours des négociations que si le syndicat ne parvenait pas à conclure une entente au sujet de la composition des équipes, il pourrait mettre en oeuvre unilatéralement une liste d'ancienneté intégrée et il le ferait. Deuxièmement, M. Hallé croit qu'il serait illégal de modifier les listes d'ancienneté de VIA en raison des dispositions de l'entente spéciale concernant les droits de retour. Troisièmement, M. Hallé craint que, en acceptant une liste intégrée, les droits de quelque 1 500 employés du CN possédant des droits de transfert chez VIA seraient touchés.

[82] Ces points soulèvent plusieurs questions qui demeurent sans réponse. Pourquoi M. Hallé n'a-t-il pas examiné plus en profondeur le fondement de l'opinion de VIA selon laquelle sa position juridique favorisait



options? Why did the BLE not avail itself of further expertise on the effects and consequences of the Special Agreement. Why did Mr. Hallé choose to protect the rights of CN employees to the detriment of those of the conductors and assistant conductors on whose behalf the BLE was negotiating?

[83] The presence of Mr. Leclair and Mr. Lisle on the bargaining team might appear to be consultative, yet there is no evidence before the Board that their opinions carried any great weight. Mr. Hallé's discussions outside the bargaining table were mostly, if not exclusively, with the general chairmen, none of whom were conductors or assistant conductors.

#### **Flow-Back to Positions at CN**

[84] The flow-back provisions of the Special Agreement need some explanation. They are mingled with collective bargaining relationships in the railway industry, which is governed not by a single collective agreement but by a complex structure of agreements. Within the operations of a single employer such as CN, CP and VIA, collective agreements are traditionally negotiated by trade as well as by geographic region. At VIA, there are two separate collective agreements for conductors and assistant conductors, one for the eastern and western regions, one for the central region. Thus, it is not uncommon for employees to simultaneously hold seniority rights between different trades, under different collective agreements and different geographic regions. Conductors who qualify as locomotive engineers nevertheless retain seniority as conductors and may return to those ranks when such work is unavailable. This arrangement has been advantageous to both the companies and the employees over the years, as it has enabled the free flow of qualified labour across trade union jurisdictional lines to the benefit of all concerned.

[85] When VIA was set up by the Government of Canada for the purposes of providing passenger rail services in Canada, these services were staffed by CN

l'intégration des listes et pourquoi ne s'est-il pas renseigné au sujet des autres options possibles? Pourquoi la FIL ne s'est-elle pas prévalu d'autres expertises sur les effets et les conséquences de l'entente spéciale? Pourquoi M. Hallé a-t-il choisi de protéger les droits des employés du CN au détriment de ceux des chefs de train et des chefs de train adjoints au nom desquels la FIL négociait?

[83] MM. Leclair et Lisle semblaient jouer un rôle consultatif au sein de l'équipe de négociation. Cependant, aucune preuve présentée au Conseil n'établit que leurs opinions avaient une grande valeur probante. Les pourparlers qu'a eus M. Hallé en dehors de la table de négociation se sont surtout tenus, pour ne pas dire exclusivement tenus, avec les présidents généraux. Aucun d'entre eux n'était chef de train ou chef de train adjoint.

#### **Droit de retour à des postes au CN**

[84] Les dispositions sur le droit de retour de l'entente spéciale requièrent certaines explications. Elles se confondent avec les rapports prévus dans la convention collective du secteur ferroviaire, qui sont régis non pas par une seule convention collective, mais plutôt par une structure complexe d'ententes. Dans le cas d'un employeur unique comme le CN, le CP et VIA, les conventions collectives sont généralement négociées par métier ainsi que par région géographique. Chez VIA, il existe deux conventions collectives distinctes pour les chefs de train et les chefs de train adjoints, une pour les régions de l'est et de l'ouest et l'autre pour la région centrale. Ainsi, il n'est pas rare que des employés détiennent simultanément des droits d'ancienneté applicables à divers métiers, aux termes de différentes conventions collectives et dans diverses régions géographiques. Les chefs de train qui possèdent les compétences requises comme mécanicien de locomotive conservent néanmoins leur ancienneté comme chefs de train et peuvent retourner à leur ancien poste lorsqu'ils n'ont plus de travail. Au fil des ans, cet arrangement s'est révélé avantageux à la fois pour les sociétés et pour les employés, car il a permis la libre circulation d'une main-d'œuvre qualifiée dans les syndicats compétents au profit de toutes les personnes visées.

[85] Quand VIA a été constituée par le gouvernement du Canada pour offrir aux passagers des services ferroviaires au Canada, ces services ont été dotés par

and CP employees (see *Appropriation Act No. 1*, 1977, RSC, 1976-77, and Order-in-Council PC 1977-2987, dated October 20, 1977). Regulations under the Act, termed the *Railway Passenger Services Adjustment Assistance Regulations - CRC*, Vol. III, c. 342, page 2179, provided for the negotiation of special agreements between the various unions that might be adversely affected by operational or organizational changes as a consequence of the transfer of passenger services to VIA.

[86] When in 1987, VIA decided to run its trains with its own employees, the unions managed to protect the prior service of VIA employees transferring from CN to VIA, which allowed them to carry with them their seniority and benefits relating to prior service at CN; furthermore, they retained the right to return to CN with full credit for seniority and service time spent at VIA in certain circumstances.

[87] Consequently, the Special Agreement negotiated between CN and UTU, which is the subject of this complaint, provides what is called "flow-back" rights for employees transferring from CN to VIA, allowing them to go back and forth between CN and VIA. These rights include the maintenance of employment at CN, either inside or outside the same bargaining unit, the transfer of pensions, benefit and vacation entitlements, training, relocation benefits, maintenance of earnings, separation incentives, lay-off and severance compensation, and so on.

[88] Parallel to the Special Agreement between the UTU, VIA and CN, an almost identical agreement was signed between the BLE, VIA and CN with the similar purpose of tempering the adverse effects on locomotive engineers.

[89] At issue in the instant matter is the provision in the special agreement dealing with the flow-back rights between VIA and CN. Article 13 of the Crew Consist Adjustment Agreement provides in part as follows:

13. Conductors, Assistant Conductors and Yardmasters who were VIA employees as of October 31, 1997 and to whom the Memorandum of Agreement dated March 6, 1987 in respect to the inter-Company transfer of employees between CN and VIA (the "Transfer

des employés du CN et du CP (voir la *Loi n° 1 de 1977 portant affectation de crédits*, L.R.C. 1976-77 et le décret CP 1977-2987, daté du 20 octobre 1977). Le règlement pris en vertu de la Loi, intitulé *Règlement sur l'aide à l'adaptation en faveur des services de transport ferroviaire de passagers - CRC*, vol. III, c. 342, page 2179, prévoyait la négociation d'ententes spéciales entre les divers syndicats qui pourraient subir un préjudice du fait de changements opérationnels ou organisationnels découlant du transfert des services aux passagers à VIA.

[86] Quand VIA a décidé en 1987 que ses propres employés feraient fonctionner ses trains, les syndicats ont pris des mesures afin de protéger le service antérieur des employés de VIA passant du CN à VIA, ce qui leur permettait de conserver leur ancienneté et les autres avantages liés au service antérieur au CN; en outre, ils ont conservé le droit de retourner au CN tout en pouvant se faire créditer toute leur ancienneté et le service passé chez VIA dans certaines circonstances.

[87] Par conséquent, l'entente spéciale négociée entre le CN et le TUT, qui fait l'objet de la présente plainte, prévoit ce qu'il est convenu d'appeler des droits «de retour» pour les employés transférés du CN chez VIA, ce qui leur permet tout transfert entre le CN et VIA. Ces droits comprennent le maintien d'un emploi au CN, à l'intérieur ou à l'extérieur de la même unité de négociation, le transfert d'indemnités de retraite, de droits à des avantages sociaux et à des congés annuels, la formation, les droits à la réinstallation, le maintien des gains, les programmes d'incitation au départ, les dédommagements pour mise à pied et indemnités de départ, et ainsi de suite.

[88] Parallèlement à l'entente spéciale entre le TUT, VIA et le CN, une entente presque identique a été signée entre la FIL, VIA et le CN en vue d'atténuer les effets défavorables sur les mécaniciens de locomotives.

[89] En l'espèce, c'est la disposition sur les droits de retour entre VIA et le CN dans l'entente spéciale qui est en litige. L'article 13 de l'entente sur la composition des équipes prévoit notamment ce qui suit:

13. Les chefs de train, les chefs de train adjoints et les chefs de triage qui étaient employés de VIA en date du 31 octobre 1997 et auxquels le protocole d'entente daté du 6 mars 1987 sur le transfert d'employés entre le CN et VIA (l'«entente de transfert») s'applique aux termes

Agreement") is applicable as per item 10 of the said Transfer Agreement, may apply for one of the following opportunities:

...

(c) exercise their right to return to CN under the terms of the Transfer Agreement:

...

An employee may apply for one or more of the opportunities, in which case the opportunities will be given priority by the Corporation in the order of preference indicated by the employee. Should the employee fail to indicate his priorities, the opportunities will be given priority by the Corporation in the order in which they are listed above.

Should an employee fail to apply for any of the opportunities listed above, he shall be deemed to have applied to exercise his right to return to CN under the terms of the Transfer Agreement.

The opportunity to return to CN under the terms of the Transfer Agreement will be granted to eligible employees subject to the agreement of the parties in the event that CN should refuse to allow the eligible employees to return to CN under the terms of the Transfer Agreement.

(page 6)

[90] It appears that at the outset of their negotiations concerning the material change notice, the applicability of the Special Agreement (called the "Transfer Agreement" in the Crew Consist Adjustment Agreement) was a foregone conclusion by both VIA and the BLE. In its campaign letter dated July 21, 1997, to UTU members regarding the representation vote, Mr. Hallé wrote:

a) Conductors and Assistant Conductors will be permitted to flow back to CN;

[91] At the time of the campaign to represent the merged bargaining unit, there was no agreement between CN and VIA that the Special Agreement would be allowed to apply. In fact, this issue did not come to the fore until April 1998, in the course of hearing before the CLRB regarding VIA's intention to unilaterally implement the crewing initiative. In his evidence, Mr. Hallé attributed the lack of agreement between VIA and CN to a purely commercial dispute. Yet, it is also in evidence that as an addendum to the

du point 10 de ladite entente de transfert peut s'appliquer à l'un des débouchés suivants:

...

c) l'exercice de leur droit de retour au CN aux termes de l'entente de transfert:

...

Un employé peut présenter sa candidature à un ou plusieurs postes, auquel cas les postes se verront accorder la priorité par la société dans l'ordre de préférence indiqué par l'employé. Si l'employé ne mentionne pas ses priorités, les postes se verront accorder la priorité par la société dans leur ordre d'apparition sur la liste.

Si un employé ne postule aucun des postes énumérés précédemment, il est réputé avoir demandé d'exercer son droit de retour au CN aux termes de l'entente de transfert.

La possibilité de retourner au CN aux termes de l'entente de transfert sera accordée aux employés admissibles sous réserve de l'entente des parties si le CN refusait de permettre aux employés admissibles de retourner au CN aux termes de l'entente de transfert.

(page 6; traduction)

[90] Il semble que, au début de leurs négociations concernant l'avis de modifications importantes, l'applicabilité de l'entente spéciale (appelée «entente de transfert» dans l'entente sur la composition des équipes) constituait une conclusion courue d'avance de la part de VIA et de la FIL. Dans sa lettre de campagne datée du 21 juillet 1997 adressée aux membres du TUT relativement au scrutin de représentation, M. Hallé a écrit:

a) Les chefs de train et les chefs de train adjoints auront le droit de retourner au CN;

(traduction)

[91] Lors de la campagne en vue de représenter la nouvelle unité de négociation, le CN et VIA ne s'entendaient pas sur le fait que l'entente spéciale pourrait s'appliquer. De fait, cette question n'a pas été à l'avant-scène avant avril 1998, au cours d'une audience devant le CCRT concernant l'intention de VIA de mettre unilatéralement en oeuvre l'initiative relative à la composition des équipes. Dans son témoignage, M. Hallé a attribué l'absence d'entente entre VIA et le CN à un conflit purement commercial.



Crew Consist Adjustment Agreement, VIA agreed to protect the basic weekly pay or maintenance of wages for those employees whose option was to return to VIA, to provide full benefit coverage and to allow employees to accumulate seniority for pension purposes pending their return to CN. From the evidence provided to the Board, as of May 1999, some 96 former conductors were affected by the denial of transfer rights back to CN.

[92] While asserting the applicability of the flow-back rights, it is worth noting that some lingering doubt of its applicability subsided in the BLE's mind since General Chairman Bradford E. Wood wrote a letter to CN dated February 9, 1998, which sets out those concerns:

This is in reference to the terms and conditions of the "Special Agreement" between Canadian National Railway Company, Via Rail Canada Inc. and the Brotherhood of Locomotive Engineers dated June 4<sup>th</sup>, 1987, concerning the *flow back rights* of Via Locomotive Engineers, Conductors, Asst. Conductors and Yardmasters to Canadian National Railway when reduced from Via Rail

As you may be aware, the Corporation is merging the positions of Assistant Conductor, Conductor and Locomotive Engineer into a single job classification of Operating Engineer.

This new classification of Operating Engineer shall assume, without distinction, all operating duties previously carried out by the Locomotive Engineers and Conductors/Assistant Conductors. As a result of this merger, an Operating Engineer will need to be fully qualified as a Locomotive Engineer and as a Conductor.

The Brotherhood has been advised by the Corporation that those employees that are not fully qualified as an Operating Engineer and cannot hold a permanent position at his home station, may exercise their rights under their Collective Agreement or the Special Transfer Agreement.

The Corporation has announced that it will implement their changes in Operating crews on April 1, 1998

As a consequence of the Corporation's unilateral actions, our office requires confirmation from Canadian National Railway that protected Via employees will be permitted to flow back to the Company as specified in the Special Transfer Agreement.

On soumet également en preuve que, en addendum à l'entente sur la composition des équipes, VIA a convenu de protéger la rémunération hebdomadaire de base ou le maintien du traitement des employés qui avaient choisi de retourner chez VIA, d'offrir une protection complète des avantages et de permettre aux employés d'accumuler de l'ancienneté à des fins de retraite en attendant leur retour au CN. Selon la preuve fournie au Conseil en mai 1999, quelque 96 anciens chefs de train étaient touchés par le refus des droits de retour au CN.

[92] Tout en faisant valoir l'applicabilité des droits de retour, il convient de souligner qu'il subsiste encore un doute sur son applicabilité dans l'esprit des représentants de la FIL étant donné que le président général Bradford E. Wood a écrit une lettre au CN datée du 9 février 1998, qui énonce ces préoccupations:

La présente fait référence aux conditions de l'«entente spéciale» intervenue entre les Chemins de fer du Canadien National, VIA Rail Canada Inc. et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives, datée du 4 juin 1987, concernant les *droits de retour* des mécaniciens de locomotives, des chefs de train, des chefs de train adjoints et des chefs de triage aux Chemins de fer du Canadien National une fois ces droits réduits de VIA Rail.

Comme vous le savez peut-être, la société fusionne les postes de chef de train adjoint, de chef de train et de mécanicien de locomotive en une seule classification professionnelle de mécanicien d'exploitation.

Cette nouvelle classification de mécanicien d'exploitation doit assumer, sans distinction, toutes les fonctions d'exploitation relevant auparavant des mécaniciens de locomotives et des chefs de train/chefs de train adjoints. Par suite de cette fusion, un mécanicien d'exploitation devra posséder toutes les compétences requises comme mécanicien de locomotive et chef de train.

La Fraternité a été informée par la société que ces employés qui ne possèdent pas toutes les compétences requises comme mécanicien d'exploitation et qui ne peuvent pas occuper de poste permanent à la gare d'attache, peuvent exercer leurs droits aux termes de leur convention collective ou de l'entente spéciale de transfert.

La société a annoncé qu'elle mettra ses changements en oeuvre dans les équipes d'exploitation le 1<sup>er</sup> avril 1998

En raison des gestes unilatéraux posés par la société, notre bureau exige une confirmation que les Chemins de fer du Canadien National qui protégeaient les employés de VIA pourront retourner à la société comme l'indique l'entente spéciale de transfert.

As this matter is extremely time sensitive, we will require an immediate response to our question.

Thanking you in advance for your attention to this request, I remain

[93] In the absence of a response from CN, Mr. Wood followed up with a second letter dated February 25, 1998, which reads as follows:

Our previous correspondence to you regarding the Company's position relative to flowback rights for VIA employees protected under the Tri-party Transfer Agreement clearly conveyed to you our sense of urgency and required your immediate response.

To date, our office has not received the Company's position relative to this matter. Once again, we are requesting a response to our previous correspondence concerning our members' legal standpoint.

Thanking you in advance for your consideration, I remain.

[94] CN's continued silence provoked a further letter from Mr. Wood dated April 14, 1998, where he stated:

This is further to our previous letters to you dated February 9 and February 25, 1998 concerning flow back rights to Via Locomotive Engineers and Conductors pursuant to the Transfer Agreement (Special Agreement).

The Corporation has formally advised the Brotherhood that on April 26, 1998, they will unilaterally implement their "crewing initiative". As a consequence of the Corporation's pending action many of our members will seek to invoke Item 5(B) of the aforementioned agreement which states, in part, as follows:

"During the Reciprocal Rights Period referred to in paragraph (a) of item 4, if a Locomotive Engineer who, in the exercise of seniority, is unable to hold a regular assignment in his/her service at VIA at his/her home station as a Locomotive Engineer and who does not wish to exercise his/her seniority on the seniority district at VIA, may exercise his/her seniority at CN pursuant to the terms of the applicable Collective Agreement."

The language of the Transfer Agreement and it's [sic] administration by the parties over the past decade clearly provide for the unrestricted flow back to CN when VIA

Comme le facteur temps est bien important, nous avons besoin d'une réponse immédiate à notre question.

Je vous remercie à l'avance de l'attention que vous porterez à cette demande

(traduction)

[93] En l'absence d'une réponse du CN, M. Wood a envoyé une deuxième lettre datée du 25 février 1998. Celle-ci se lit comme suit:

La lettre précédente que nous vous avons fait parvenir et qui porte sur la position de la société relativement aux droits de retour des employés de VIA qui sont protégés par l'entente tripartite de transfert vous communiquait clairement notre sentiment d'urgence et exigeait de votre part une réponse immédiate.

À ce jour, notre bureau n'a rien reçu de la compagnie. Nous vous demandons donc de nouveau de répondre à notre lettre précédente concernant la position juridique de nos membres.

Je vous remercie à l'avance de l'attention que vous porterez à cette présente

(traduction)

[94] Le mutisme continu du CN a provoqué une autre lettre de M. Wood datée du 14 avril 1998, dans laquelle il écrit:

La présente fait suite à nos lettres précédentes datées du 9 février et du 25 février 1998 au sujet des droits de retour conférés aux mécaniciens de locomotives et aux chefs de train de VIA conformément à l'entente de transfert (entente spéciale).

La société a officiellement informé la Fraternité que, en date du 26 avril 1998, elle mettra unilatéralement en oeuvre son «initiative relative à la composition des équipes». En raison de l'action en instance de la société, bon nombre de nos membres invoqueront le paragraphe 5(B) de l'entente susmentionnée qui prévoit notamment ce qui suit:

«Pendant la période des droits réciproques mentionnée au paragraphe 4a), si un mécanicien de locomotive qui, étant donné l'application des droits d'ancienneté, ne peut pas occuper un poste régulier dans son service chez VIA à sa gare d'attache à titre de mécanicien de locomotive et ne souhaite pas exercer son droit d'ancienneté dans le district voulu chez VIA, cette personne peut exercer son droit d'ancienneté au CN conformément aux conditions de la convention collective applicable.»

La langue dans laquelle l'entente de transfert est rédigée et l'application de l'entente par les parties au cours de la dernière décennie prévoit clairement le droit de retour

makes reductions. The Corporation has also sent a letter to our office confirming their position that

"It was and remains VIA's firm position that employees unable to hold a regular assignment at VIA as a result of the merger of the positions are entitled to flow back to CN Rail under the terms of the Special Agreement and the Transfer Agreement, provided they meet the seniority requirements within the agreements themselves."

Notwithstanding the foregoing, our office still has not received written confirmation from your office that our members can flow back to CN if and when their positions are reduced by the Corporation.

Once again, we are requesting a response to our previous letters.

This matter is urgent and your immediate reply will be appreciated.

absolu au CN lorsque VIA effectue des réductions. La société a également fait parvenir une lettre à notre bureau confirmant sa position selon laquelle

«VIA avait et a toujours pour position ferme que les employés qui ne peuvent obtenir de poste régulier chez VIA par suite de la fusion des postes possèdent un droit de retour chez CN Rail aux termes de l'entente spéciale et de l'entente de transfert, à condition qu'ils répondent aux conditions relatives à l'ancienneté qui se trouvent dans les ententes.»

Nonobstant ce qui précède, notre bureau n'a toujours pas reçu de confirmation écrite de votre bureau que nos membres peuvent retourner au CN si et quand leurs postes sont abolis par la société.

Encore une fois, nous vous demandons de répondre à nos lettres précédentes.

Il s'agit d'une question urgente. Nous vous saurions gré de répondre sur-le-champ.

(traduction)

[95] At the date of this hearing the issue was still unresolved. The truth of the matter is that CN vociferously opposes the applicability of the Special Agreement to the type of crew reduction that VIA initiated under the material change notice of March 7, 1997. Indeed, the whole subject of flow-through rights is presently before an arbitrator and is being heard concurrently with this matter.

#### **Allegations of Maliciousness and Bad Faith**

[96] In support of their allegations of maliciousness and bad faith, the complainants offered two letters with a view to undermining the BLE's credibility with respect to these events. While the allegations preceded the signing of the Crew Consist Adjustment Agreement by a year, they were not satisfactorily explained by Mr. Hallé's testimony.

[97] The first letter is from Mr. T.S. Secord, Canadian Legislative Director of the UTU, to Mr. Gilles Hallé, dated April 24, 1997, soliciting the BLE's support in resisting VIA's intention to proceed with its crew reductions, based on "serious implications for not only our membership but for the safe operation of the passenger trains themselves." In his reply dated May 8, 1997, Mr. Hallé stated in part as follows:

[95] À la date à laquelle la présente audience a eu lieu, la question n'avait toujours pas été réglée. En vérité, le CN s'oppose avec véhémence à l'applicabilité de l'entente spéciale au genre de réduction de personnel effectuée par VIA par suite de l'avis de modifications importantes du 7 mars 1997. De fait, toute la question des droits de retour est actuellement devant un arbitre et est entendue en même temps que la présente affaire.

#### **Allégations de malveillance et de mauvaise foi**

[96] Pour appuyer leurs allégations de malveillance et de mauvaise foi, les plaignants ont présenté deux lettres en vue de miner la crédibilité de la FIL relativement à ces événements. Bien que ces allégations aient précédé la signature de l'entente sur la composition des équipes d'un an, le témoignage de M. Hallé n'a pas suffi à les expliquer avec satisfaction.

[97] La première lettre provient de M. T.S. Secord, directeur législatif canadien du TUT, à M. Gilles Hallé, datée du 24 avril 1997. Dans cette lettre, M. Secord demandait l'appui de la FIL pour résister aux intentions de VIA de procéder à des réductions de personnel, en raison de «graves répercussions non seulement pour nos membres, mais également pour le fonctionnement sécuritaire des trains de passagers eux-mêmes» (traduction). Dans sa réponse datée du 8 mai 1997, M. Hallé a notamment précisé ce qui suit:



Your question was raised in the interest of Labour solidarity, of which the undersigned has always been a supporter

If you remember when Canadian National introduced the belt pack technology we raised concerns about the safety and the jobs lost. **We will be as supportive as the UTU was in the belt pack issue a few years ago.**

The undersigned will have to review all the correspondence issued by the UTU on the belt pack and be governed by the same labour solidarity.

(emphasis added)

[98] In the course of the introduction of the belt pack technology (which implemented the conduct of the train's engine in the yards by remote control), the BLE lost a number of jobs, some of which were transferred to UTU members. Apparently, this incident was never fully resolved between the parties. The exchange of correspondence that was led in evidence certainly suggests that the negotiation of the Crew Consist Adjustment Agreement revived the unions' differences and may have dampened the BLE's fervour to protect the jobs of former UTU members. There is no dispute that the crewing initiative was meant to bring about significant staff reductions with the effect that job gains among the conductors resulted in the cut-back of an equivalent number of jobs in the ranks of the locomotive engineers, which is something the BLE could not ignore.

### Corollary Allegations

[99] The complainants also submitted a number of corollary allegations that may be summarized as follows: the BLE and VIA colluded to eliminate the position of conductor; the May 1997 agreement provided for a premium payment by way of a "bribe" in the amount of \$120 per pay period to be paid to all active locomotive engineers; the lump-sum payment of \$37,000 paid to the BLE as a result of the signing of the collective agreement was improper; the options negotiated by the BLE were "substandard" in that they did not reflect customary practices in the railway industry.

[100] Overall, the Board finds that no convincing evidence was put forward on these matters, nor do these further complaints bolster the complainants' case.

Votre question a été soulevée dans l'intérêt de la solidarité des travailleurs, dont le soussigné a toujours été partisan.

Si vous vous souvenez bien, quand le Canadien National a introduit la technologie de la loco-commande, nous avons soulevé certaines préoccupations relativement à la sécurité et aux pertes d'emplois. **Nous prêterons notre appui tout comme l'avait fait le TUT au sujet de la question de la loco-commande il y a quelques années.**

Le soussigné devra examiner toute la correspondance produite par le TUT sur la loco-commande et s'inspirer de la même solidarité à l'égard des travailleurs.

(traduction: c'est nous qui soulignons)

[98] Lors de l'introduction de la technologie de la loco-commande (à l'origine de la conduite de la locomotive du train dans les gares de triage par commande à distance), la FIL a perdu un certain nombre de postes, dont certains ont été transférés aux membres du TUT. Apparemment, cette question n'a jamais été tout à fait réglée entre les parties. Les lettres déposées en preuve laissent certes croire que la négociation de l'entente sur la composition des équipes a ravivé les divergences entre les syndicats et peut avoir atténué la ferveur de la FIL pour ce qui est de protéger les emplois d'anciens membres du TUT. Il ne fait aucun doute que l'initiative relative à la composition des équipes devait se traduire par des réductions importantes, de sorte que les gains de postes chez les chefs de train auraient entraîné la coupure d'un nombre équivalent de postes chez les mécaniciens de locomotives, ce dont la FIL ne pouvait faire abstraction.

### Allégations accessoires

[99] Les plaignants ont également fait valoir certaines allégations accessoires qu'il est possible de résumer de la façon suivante: la FIL et VIA se sont liguées pour éliminer le poste de chef de train; l'entente de mai 1997 prévoyait le paiement d'une prime sous forme de «pot-de-vin» au montant de 120 \$ par période de paie pour tous les mécaniciens de locomotives actifs; le paiement forfaitaire de 37 000 \$ versé à la FIL à la suite de la signature de la convention collective était inapproprié; les options négociées par la FIL étaient «inférieures aux normes» en ce sens qu'elles ne reflétaient pas les pratiques habituelles dans le secteur ferroviaire.

[100] De façon générale, le Conseil en vient à la conclusion qu'aucun élément de preuve convaincant n'a été mis de l'avant sur ces questions, et que ces

Although the Board takes exception to some of the provisions negotiated as part of the Crew Consist Adjustment Agreement, there is no evidence to cast doubt on the legitimacy of the additional remuneration or premium to be paid to locomotive engineers in recognition of additional duties and responsibilities forming part of the merged positions. In fact, conductors and assistant conductors who eventually become locomotive engineers will also be entitled to this premium. There is no evidence that the lump sum of \$37,000 payable on a quarterly basis to the General Chairman of the BLE for the administration of the collective agreement and the betterment of labour relations has been used in any irregular or illegal manner. While the complainants do not agree that the Crew Consist Adjustment Agreement has served them well, this is not to say that these monies have been used for inappropriate or illegal purposes.

[101] Except for the provisions that the Board finds to be arbitrary or discriminatory and that will form part of the remedies in this matter, the Board has no basis on which to find that the conditions of the Crew Consist Adjustment Agreement were better or worse than similar agreements in the industry. Indeed, the complainants did not provide the Board with comparable agreements or expert testimony on this subject, which would have helped corroborate their point of view.

[102] On this basis, the Board finds that these corollary allegations are unsubstantiated.

### The Duty of Fair Representation

[103] A bargaining agent's duty of fair representation is statutorily expressed in section 37 of the *Code*:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[104] This duty arises out of the exclusive power given to the bargaining agent to speak on behalf of all employees of the bargaining unit. It has been the subject of countless Board decisions and the standard test has been described in *Canadian Merchant Service*

plaintes ne soutiennent pas la thèse des plaignants. Bien que le Conseil désapprouve certaines des dispositions négociées dans le cadre de l'entente sur la composition des équipes, aucun élément de preuve ne met en doute la légitimité de la rémunération ou de la prime additionnelle qui doit être versée aux mécaniciens de locomotives pour reconnaître les fonctions et responsabilités supplémentaires qui font partie des postes fusionnés. De fait, les chefs de train et les chefs de train adjoints qui deviennent mécaniciens de locomotives auront également droit à cette prime. Rien ne prouve que le montant de 37 000 \$ payable sur une base trimestrielle au président général de la FIL pour l'application de la convention collective et l'amélioration des relations de travail a servi de façon irrégulière ou illégale. Les plaignants ne s'entendent pas pour dire que l'entente sur la composition des équipes les a bien servis. Cependant, cela ne signifie pas que cet argent a servi à des fins inappropriées ou illégales.

[101] Sauf pour ce qui est des dispositions jugées arbitraires ou discriminatoires et qui feront partie des redressements relativement à cette question, le Conseil n'a aucun fondement lui permettant de conclure que les conditions de l'entente sur la composition des équipes étaient meilleures ou pires que celles d'ententes semblables dans le secteur. De fait, les plaignants n'ont pas fourni au Conseil d'ententes comparables ou de témoignages d'expert sur la question qui auraient contribué à corroborer leur point de vue.

[102] C'est pourquoi le Conseil juge ces allégations accessoires non fondées.

### Le devoir de représentation juste

[103] Le devoir de représentation juste de l'agent négociateur figure à l'article 37 du *Code*:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[104] Ce devoir découle du pouvoir exclusif conféré à l'agent négociateur de parler au nom de tous les employés de l'unité de négociation. Il a fait l'objet d'innombrables décisions du Conseil et le test standard a été décrit dans *Guilde de la marine marchande du*

*Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509. In that judgment, the Supreme Court set out the following principles:

The following principles, concerning a union's duty of representation in respect of a grievance, emerge from the case law and academic opinion consulted.

1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.

...

4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.

(page 527)

[105] The Board's jurisdiction to review a union's actions is therefore very narrowly focussed. The Board's interest is in the union's process and not in whether the union came to the right decision. As a cornerstone of its jurisprudence, the Board has continuously maintained that a union is entitled, without interference, to exercise its judgment in representing its membership. It is therefore not up to the Board to interpret the collective agreement or any other collateral agreement that might ensue. Having said this, it is safe to assume that when a union signs a collective agreement, it has sought its intended effects, and the representations made to the membership must not distort the intended effect of the agreement.

[106] The duty of fair representation has both a procedural and a substantive component. The substantive component attaches to the effect of the union's actions, the consequences of which could be arbitrary, discriminatory or in bad faith, even though they appear to be legitimate, for example when they result in the exclusion of a particular group from the benefits of the collective agreement. On the other hand, procedural violations include decisions made by the bargaining agent that adversely affect the interests of an individual or minority group of employees as the result of a process that is tainted by hostility, ill-will, discrimination or bad faith. Thus, it is essential that

*Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509. Dans ce jugement, la Cour suprême a formulé les principes suivants:

De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief.

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité

...

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[105] La compétence du Conseil en matière de révision de la conduite d'un syndicat est très limitée. Le Conseil s'intéresse au processus suivi, et non à la question de savoir si le syndicat a pris la bonne décision. Comme pierre angulaire de sa jurisprudence, le Conseil a sans cesse soutenu qu'un syndicat a le droit d'exercer son jugement lorsqu'il représente ses membres, et ce, sans ingérence. Il n'appartient donc pas au Conseil d'interpréter la convention collective ou toute autre entente accessoire qui pourrait en découler. Cela étant dit, on peut présumer sans grand risque de se tromper que lorsqu'un syndicat signe une convention collective, il a atteint les objectifs qu'il tentait d'atteindre, et les arguments présentés aux membres ne doivent pas dénaturer l'effet visé par l'entente.

[106] Le devoir de représentation juste comporte un volet de fond et un volet de procédure. Le volet de fond porte sur l'effet de la conduite du syndicat, dont les conséquences pourraient être arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi, même si elle semble légitime, par exemple lorsqu'elle a privé un certain groupe des avantages d'une convention collective. Par ailleurs, les violations procédurales comprennent les décisions prises par l'agent négociateur qui ont des répercussions défavorables sur les intérêts d'un particulier ou d'un groupe minoritaire d'employés à la suite d'un processus marqué par de l'hostilité, de la mauvaise volonté, de la discrimination



both the process and the substance of the decision be free from arbitrariness or bad faith.

[107] The duty of fair representation may also be assessed by a three-pronged test. Has the union fulfilled its institutional role in representing all its members? Were employee rights within the regime of collective bargaining appropriately protected? Were critical job interests such as seniority, discipline and job security suitably considered in the collective bargaining process?

[108] In the first test, the union need not achieve particular results or even achieve the outcome it set out as its goal in the first place. It should also be made clear that putting a vote to the membership is not wrong *per se*. What is key, however, is that the vote must be carried out in a context that is fair and free of discrimination and that proposals put to the membership are the subject of due thought and consideration of its membership, including the minority.

[109] The culminating event to all this saga is that the Crew Consist Adjustment Agreement was put to the membership and that it was ratified by a majority, a majority identifiable as the locomotive engineers. It was also established that the vote was divided along craft lines. How could it be otherwise, inasmuch as the majority group had everything to gain, and it would have been unwise to strike over a contract that gave them the lion's share of the benefits. As it were, the conductors and assistant conductors had no hope of defeating the majority group.

[110] While there is nothing unlawful about a union favouring a group of employees over another, and recognizing that a union has a great deal of latitude in making decisions, the union must nevertheless reasonably weigh all relevant factors. Reasonable means rationally applying relevant factors after assessing and balancing all legitimate interests. The issue is not whether a decision is right or wrong, or whether the union could have decided differently.

ou de la mauvaise foi. Il est donc essentiel que le processus et la substance de la décision soient exempts d'arbitraire ou de mauvaise foi.

[107] Le devoir de représentation juste peut également être évalué au moyen d'un test à trois volets. Le syndicat a-t-il rempli son rôle institutionnel en représentant tous ses membres? Les droits des employés sous le régime de la négociation collective ont-ils été bien protégés? Les intérêts cruciaux liés à l'emploi, comme l'ancienneté, la discipline et la sécurité d'emploi, ont-ils été considérés dans le processus de négociation collective?

[108] En ce qui concerne le premier volet, le syndicat n'est pas tenu d'obtenir des résultats particuliers ou même d'atteindre le résultat énoncé comme objectif au départ. Il convient en outre d'établir clairement que le fait de mettre une question au vote auprès des membres n'est pas mauvais en soi. Toutefois, il importe que le vote ait lieu dans un contexte juste et exempt de discrimination et que les propositions soumises aux membres fassent l'objet d'une réflexion et d'un examen approfondis de leur part, ce qui comprend le groupe minoritaire.

[109] Le point culminant de toute cette saga est que l'entente sur la composition des équipes a été soumise aux membres et ratifiée par la majorité, identifiable sous le groupe des mécaniciens de locomotives. On a également établi que le vote était réparti en fonction des métiers. Comment pouvait-il en être autrement, dans la mesure où le groupe majoritaire avait tout à gagner, et où il aurait été peu judicieux de faire la grève alors même que le contrat proposé leur accordait la part du lion au niveau des avantages consentis. Dans l'état actuel des choses, les chefs de train et les chefs de train adjoints n'avaient aucun espoir de l'emporter sur le groupe de la majorité.

[110] Bien qu'il n'y ait rien d'illégal, pour un syndicat, de favoriser un groupe d'employés par rapport à un autre, et comme un syndicat dispose de beaucoup de latitude au niveau du processus décisionnel, le syndicat doit néanmoins sopeser raisonnablement tous les facteurs pertinents. L'utilisation du mot «raisonnable» signifie qu'il faut appliquer rationnellement les facteurs pertinents après avoir évalué et sopesé tous les intérêts légitimes. Il ne s'agit pas de déterminer si une décision

Rather, the union must ask itself whether its decisions are reasonable having regard to all circumstances.

[111] Where critical interests are at stake, the union must even more seriously turn its mind to the circumstances of those who in all likelihood will be adversely affected by its decision. It has been said that seniority is "the most valuable capital asset of an employee of long service" (see Summers and Love, "Work Sharing as an Alternative to Layoffs by Seniority" (1976), 124 U. of Pa. L.R. 893, at page 902, as quoted in *Dufferin Aggregates, supra*).

[112] As the defender of this most important principle, the union cannot afford to take a careless or casual attitude when continuing employment is at stake. As representative of the bargaining unit as a whole, it has a duty to achieve a certain fairness between all groups. Its position and decisions must not be seen as giving undue advantage to one group over another or allowing extraneous interests to cloud the issue. The Board has consistently found that the bargaining agent will be held to a much stricter standard where the career path of an employee may be seriously jeopardized and its actions more closely scrutinized than in other cases.

[113] The weighing of interests and the ultimate choices are without a doubt highly political and will inevitably be influenced by competing preferences, values and viewpoints. However, the union will be judged on whether it approached the issue objectively and acted responsibly towards all its members. It must take a reasonable view of the problem and thoughtfully assess the various and conflicting interests.

[114] In this matter, the Board notes that the BLE gave little or no weight to the normal and natural consequence of the Board's decision to merge the two bargaining units. In fact, the BLE continued to maintain the distinction between the two groups of employees, the haves and the have nots, where there

est bonne ou mauvaise, ou si le syndicat aurait pu prendre une décision différente. Le syndicat doit plutôt se demander si ses décisions sont raisonnables eu égard à l'ensemble des circonstances.

[111] Lorsque des intérêts cruciaux sont en jeu, le syndicat doit se pencher encore plus sérieusement sur la situation des personnes qui, selon toute vraisemblance, subiront un préjudice du fait de sa décision. Certains ont affirmé que l'ancienneté constitue «le bien le plus précieux que possède un employé de longue date» (voir Summers et Love, "Work Sharing as an Alternative to Layoffs by Seniority", (1976) 124 U. of Pa. L.R. 893, à la page 902; traduction; cité dans *Dufferin Aggregates*, précitée).

[112] À titre de défenseur de ce principe fort important, le syndicat ne peut pas se permettre d'adopter une attitude négligente ou désinvolte lorsque le maintien d'emplois est en jeu. En sa qualité de représentant de toute l'unité de négociation, le syndicat se doit d'atteindre une certaine équité entre tous les groupes. Sa position et ses décisions ne doivent pas être considérées comme si elles procuraient un avantage indu à un groupe par rapport à un autre ou comme si elles permettaient à des intérêts de l'extérieur de brouiller les cartes. Le Conseil a toujours statué que l'agent négociateur sera tenu de respecter une norme beaucoup plus stricte dans les cas où le cheminement de carrière d'un employé peut être gravement compromis et où sa conduite est surveillée plus étroitement que dans d'autres cas.

[113] La pondération des intérêts et les choix ultimes sont sans l'ombre d'un doute très politiques et seront inévitablement influencés par des préférences, des valeurs et des perspectives concurrentes. Toutefois, le syndicat sera jugé sur l'objectivité dont il a fait preuve à l'égard de la question et sur son sens des responsabilités à l'égard de l'ensemble de ses membres. Il doit envisager le problème de façon raisonnable et évaluer sérieusement les divers intérêts opposés.

[114] À cet égard, le Conseil fait observer que la FIL a accordé peu ou pas de poids à la conséquence normale et naturelle de la décision du Conseil de fusionner les deux unités de négociation. De fait, la FIL a continué de maintenir la distinction entre les deux groupes d'employés, «les pauvres et les nantis», alors qu'il

should have been only one. In this respect, the union did not fulfill its institutional role of bargaining agent.

[115] The second test examines whether the union appropriately protected employee rights within the collective bargaining regime. As the Crew Consist Adjustment Agreement forms part of the collective agreement on behalf of **all** the employees in the bargaining unit, the conductors and assistant conductors were entitled to the same level of representation as the locomotive engineers. The Board specifically recognized this fact when it decided, based **on equal access to the newly created positions by both groups of affected employees**, that a single new bargaining unit was appropriate.

[116] What these proceedings have brought to light is the BLE's recklessness in telling the conductors and assistant conductors that they would be able to return to similar positions to CN without ensuring beforehand that these rights were indeed available. It appears that when VIA aggressively put forward its crew reduction initiative, it did not give adequate consideration to the fall out of such a decision. Nor did the BLE take immediate steps to inquire further into the matter until it obtained the right to represent the merged bargaining unit, and discussions with the employer reached a near standstill.

[117] On all accounts, its campaign representations appear to have been based on unverified facts and assumptions, for example, that conductors and assistant conductors would obtain the similar benefits and conditions as the locomotive engineers, that they would have equal access to training and that the Special Agreement would apply. The appointment of Mr. Leclair to the bargaining team, while seemingly a good initiative, was more in the nature of a stopgap measure than as part of an overall framework to better serve the interests of the conductors and assistant conductors. The negotiation of rights involving another employer without confirmation demonstrates an improper representation of employee rights within the regime of collective bargaining.

[118] On this point, the Board therefore finds that the BLE failed to uphold a reasonable standard of competence in representing its members and, in this regard, is accountable to them for its shortcomings.

aurait dû en avoir qu'un. À cet égard, le syndicat n'a pas rempli son rôle institutionnel d'agent négociateur.

[115] Le deuxième critère porte sur la question de savoir si le syndicat a bien protégé les droits des employés sous le régime de la négociation collective. Étant donné que l'entente sur la composition des équipes fait partie de la convention collective signée au nom de **tous** les employés de l'unité de négociation, les chefs de train et les chefs de train adjoints avaient droit au même niveau de représentation que les mécaniciens de locomotives. Le Conseil a expressément reconnu ce fait lorsqu'il a décidé, en se fondant sur le fait que **les deux groupes d'employés visés ont accès égal aux nouveaux postes**, qu'une seule unité était habile à négocier.

[116] La présente procédure a fait ressortir que la FIL s'est montrée insouciante en disant aux chefs de train et aux chefs de train adjoints qu'ils pourraient retourner à des postes semblables au CN sans s'assurer au préalable de l'existence de ces droits. Il semble que lorsque VIA a mis de l'avant de façon dynamique son initiative relative à la composition des équipes, elle n'a pas tenu suffisamment compte des répercussions d'une telle décision. La FIL n'a pas non plus pris de mesures immédiates pour se renseigner davantage sur la question avant d'avoir obtenu le droit de représenter l'unité de négociation fusionnée, et les pourparlers avec l'employeur sont presque tombés au point mort.

[117] Au dire de tous, ses arguments semblent avoir été fondés sur des hypothèses et des faits non vérifiés, comme le fait que les chefs de train et les chefs de train adjoints jouiraient des mêmes avantages et conditions que les mécaniciens de locomotives, qu'ils auraient le même accès à la formation et que l'entente spéciale s'appliquerait. La nomination de M. Leclair au sein de l'équipe de négociation, qui semblait constituer une bonne initiative, représentait davantage une mesure provisoire qu'un élément d'un plan visant à mieux servir les intérêts des chefs de train et des chefs de train adjoints. La négociation des droits mettant en cause un autre employeur, sans confirmation, illustre une représentation inappropriée des droits des employés sous le régime de la négociation collective.

[118] Sur ce point, le Conseil conclut donc que la FIL n'a pas appliqué une norme raisonnable de compétence en représentant ses membres et, à cet égard, elle doit leur rendre des comptes pour ses lacunes.



[119] As to the standards of representation meted out by the third part of the test, the complainants have been successful in establishing that the BLE was not vigilant in protecting the seniority and job security interests of an important part of the bargaining unit. It relied on the majority vote to justify its actions, without addressing the hard core issues that affected almost half of the bargaining unit. The benefits obtained on behalf of the conductors and assistant conductors, which are for the most part directed at terminating their employment, pale in comparison to the generous benefits obtained for the locomotive engineers.

[120] Within the overall spectrum of the crew consist initiative and ensuing agreements, the Board notes a single-minded drive on the part of VIA to see these reductions through. No explanation was given to this panel as to the reasons for the urgency of implementing this initiative, which justified skipping essential steps. These were major changes within VIA. They involved redefining running trades with a history of over 100 years in the making, the disappearance of close to 250 jobs, the creation of some 70 in a competing bargaining unit (the CAW), a major training program to allow conductors and assistant conductors to qualify as locomotive engineers, the assignment of new duties and responsibilities of the locomotive engineers, which warranted a significant premium increase in wages. Somehow, it does not make labour relations or business sense for the BLE to have embarked on such a venture without a blueprint for change, a communications strategy, a support plan for displaced employees and financial objectives. Coming from an experienced and credible trade union, long-range thinking should have accompanied a venture such as this. How else could the membership's needs and interests be balanced in a serious and rational way?

[121] Had the actions under review been those of the Board rather than those of the union, and had the Board acted with the same disregard for the welfare of the complainants as did the union, there is little doubt that on judicial review these actions could only be viewed

[119] En ce qui concerne les critères de représentation prévus par le troisième volet, les plaignants ont réussi à établir que la FIL ne s'est pas montrée vigilante en ce qui a trait à la protection des droits d'ancienneté et de sécurité d'emploi d'une partie importante de l'unité de négociation. La FIL s'est appuyée sur le vote de la majorité pour justifier sa conduite, sans s'attaquer aux questions fondamentales qui touchaient près de la moitié de l'unité de négociation. Les avantages obtenus au nom des chefs de train et des chefs de train adjoints, qui portent essentiellement sur leur cessation d'emploi, sont plutôt minimes comparativement aux avantages généreux obtenus pour les mécaniciens de locomotives.

[120] Compte tenu de l'initiative relative à la composition des équipes et des ententes qui en ont découlé, le Conseil constate que VIA a tout fait pour que ces réductions soient effectuées. On n'a donné aucune explication au Conseil quant aux motifs liés à l'urgence de la mise en oeuvre de cette initiative, qui justifiait de sauter des étapes essentielles. Il s'agissait de grands changements chez VIA. Ils comportaient une nouvelle définition du personnel itinérant ayant des antécédents de plus de 100 ans, la disparition de près de 250 postes, la création de quelque 70 postes dans une unité de négociation concurrente (le TCA), un important programme de formation visant à permettre aux chefs de train et aux chefs de train adjoints d'acquérir les compétences requises comme mécaniciens de locomotives, l'attribution de nouvelles fonctions et responsabilités des mécaniciens de locomotives, qui justifiait une augmentation salariale considérable. D'une façon ou d'une autre, il n'est pas très logique, du point de vue des relations de travail ou des affaires, que la FIL se soit lancée dans une telle aventure sans projet de changement, stratégie de communications, plan d'appui pour les employés déplacés, et objectifs financiers. Compte tenu du fait qu'il s'agissait d'un syndicat expérimenté et crédible, une longue réflexion aurait dû accompagner une telle aventure. De quelle autre façon les besoins et les intérêts des membres pourraient-ils être équilibrés de façon sérieuse et rationnelle?

[121] Si la conduite examinée avait été celle du Conseil plutôt que celle du syndicat et si le Conseil avait fait aussi peu de cas du bien-être des plaignants que le syndicat, il fait peu de doute qu'au stade de la révision judiciaire, cette conduite pourrait seulement être

as falling at the extreme end of the scale of patent unreasonableness.

### Conclusions

[122] The BLE's failure to adequately and fairly balance the interests of all its members in circumstances that touched upon the very core of their employment relationship constitutes, in the Board's view, a failure to represent the membership's legitimate interests. This failing to assume its responsibilities with integrity and competence amount to bad faith as prohibited by the *Code*. The union's behaviour is tantamount to the absence of representation within the context of collective bargaining. In view of the treatment of the complainants, the respondent union is liable for the consequences that attach to the Board's findings.

[123] Based on all these considerations, the Board upholds three of the allegations:

1. the selection process for conductors and assistant conductors;
2. seniority provisions as they affect conductors and assistant conductors who qualify as locomotive engineers; and
3. the application of the Special Agreement negotiated between the UTU, VIA and CN.

[124] However, the Board is not satisfied that the respondent is the only liable party. When this matter was first heard on the section 18 application to review the certification of a single bargaining unit, the employer submitted that all the employees in the merged bargaining unit would be treated equally and have similar access to available positions within the bargaining unit. It was partly on this basis that the Board ordered the representation vote and issued the new certificate.

[125] The Board made it clear at the hearing in this matter that it had no intention of reopening the previous proceedings or of ordering a new representation vote. According to the uncontradicted evidence before the Board, the union did not instigate the process of

considérée comme une conduite qui est à l'extrémité d'une attitude manifestement déraisonnable.

### Conclusions

[122] Le défaut de la FIL de mettre en équilibre, adéquatement et équitablement, les intérêts de tous ses membres dans des circonstances qui touchaient la nature même de leur relation d'emploi constitue, de l'avis du Conseil, le défaut de représenter les intérêts légitimes des membres. Ce défaut d'assumer ses responsabilités avec intégrité et compétence équivaut à de la mauvaise foi, ce qui est interdit par le *Code*. La conduite du syndicat équivaut à une absence de représentation dans le contexte de la négociation collective. Compte tenu du traitement des plaignants, le syndicat intimé est responsable des conséquences liées aux conclusions du Conseil.

[123] Compte tenu de ces considérations, le Conseil maintient trois des allégations:

1. le processus de sélection des chefs de train et des chefs de train adjoints;
2. les dispositions sur l'ancienneté, dans la mesure où elles touchent les chefs de train et les chefs de train adjoints qui possèdent les compétences requises comme mécaniciens de locomotives; et
3. l'application de l'entente spéciale négociée entre le TUT, VIA et le CN.

[124] Toutefois, le Conseil n'est pas convaincu que l'intimée est la seule partie responsable. Quand la présente affaire a été entendue pour la première fois, c'est-à-dire lors du dépôt d'une demande fondée sur l'article 18 en vue de réviser l'accréditation d'une seule unité de négociation, l'employeur a soutenu que tous les employés de l'unité de négociation fusionnée seraient traités également et auraient le même accès aux postes offerts au sein de l'unité de négociation. C'est en partie sur cet argument que le Conseil s'est fondé pour ordonner le scrutin de représentation et délivrer le nouveau certificat.

[125] Le Conseil a établi clairement à l'audience qu'il n'avait pas l'intention d'instruire l'affaire de nouveau ou d'ordonner un nouveau scrutin de représentation. D'après la preuve non contredite qui a été présentée au Conseil, le syndicat n'a pas initié le processus de

material change and the agreement on crew consist reductions was a contract that was to a great extent a unilateral offer on the part of the employer. This is obvious both from the point of view of the employer's unilateral decision to implement the crew consist initiative on April 26, 1998 and the final Crew Consist Adjustment Agreement dated July 12, 1998, in regard to the selection process, seniority provisions as they apply to the conductors and assistant conductors, and the application of the Special Agreement negotiated between the UTU, VIA and CN. The clauses are for all intent and purposes identical.

[126] This outcome points to an improper collaboration between the employer and the respondent union to achieve a desired outcome for both parties at the expense of the rights of the minority and most affected group of employees. The Board considers such collaboration as unbecoming and contrary to section 94(1) and the spirit of the *Code*, which prohibits such practices.

[127] The employer was well aware of the disagreement with CN over the flow-back rights of the former CN employees and that this was not going to be resolved soon. By proposing a bottom down seniority for the conductors and assistant conductors, it realized that it was playing into the BLE's hands, especially since its initial position was to implement a dovetailed seniority. It was also maximizing the effects of the arbitration award in its favour concerning the wording of a selection process clause to form part of the proposed agreement. It follows that it also knew or ought to have known that, by withholding clauses that limited the advancement of the conductors and assistant conductors while providing sufficient benefits to the locomotive engineers group, the proposed Crew Consist Adjustment Agreement would likely pass a ratification vote. The respondent took its chances before the membership based on these considerations. In other words, the union knew that in the end, by putting the agreement to a majority vote, there was little likelihood it would be defeated.

[128] To its credit, the employer accepted to continue to pay the employees who had elected or otherwise been selected by the employer until the matter with CN was decided. But the gamble remains. If CN succeeds

modifications importantes, et l'entente sur la réduction d'équipes constituait un contrat qui représentait essentiellement une offre unilatérale de la part de l'employeur. Cela est évident à la fois du point de vue de la décision unilatérale de l'employeur de mettre en oeuvre l'initiative relative à la composition des équipes le 26 avril 1998 et de la version définitive de l'entente sur la composition des équipes datée du 12 juillet 1998, eu égard au processus de sélection, aux dispositions sur l'ancienneté qui s'appliquent aux chefs de train et aux chefs de train adjoints, et à l'application de l'entente spéciale négociée entre le TUT, VIA et le CN. Les clauses sont, à toutes fins pratiques, identiques.

[126] Ce dénouement révèle une collaboration inappropriée entre l'employeur et le syndicat intimé pour obtenir un résultat voulu aux dépens des droits de la minorité, soit le groupe d'employés les plus touchés. Le Conseil estime qu'une telle collaboration ne convient pas et est contraire au paragraphe 94(1) et à l'esprit du *Code*, qui interdit de telles pratiques.

[127] L'employeur était bien au courant du désaccord avec le CN quant aux droits de retour des anciens employés du CN et du fait que ce différend ne serait pas réglé sous peu. En proposant un retour au bas de la liste d'ancienneté pour les chefs de train et les chefs de train adjoints, il était conscient qu'il jouait le jeu de la FIL, et surtout parce que sa position initiale consistait à mettre en oeuvre une liste d'ancienneté intégrée. L'employeur maximisait également les effets de la sentence arbitrale en sa faveur en ce qui a trait au libellé de la clause concernant le processus de sélection pour former une partie de l'entente proposée. Il s'ensuit que l'employeur savait également ou qu'il aurait dû savoir que, en retenant des clauses qui restreignaient l'avancement des chefs de train et des chefs de train adjoints tout en offrant assez d'avantages aux mécaniciens de locomotives, l'entente proposée sur la composition des équipes obtiendrait vraisemblablement un vote de ratification positif. L'intimée a tenté sa chance auprès des membres en s'appuyant sur ces facteurs. Autrement dit, le syndicat savait qu'au bout du compte, en mettant l'entente au vote majoritaire, il était peu probable que le vote soit négatif.

[128] À son crédit, l'employeur a accepté de continuer à payer les employés qui avaient fait leur choix ou que l'employeur avait choisis jusqu'à ce que la question soit tranchée avec le CN. Cependant, le pari demeure.



in preventing the flow-back as a result of the Crew Consist Adjustment Agreement, the employees who relied on this provision, while trained, will no longer be able to compete for positions within VIA because of their low seniority rank.

[129] These considerations bring us to the issue of remedy. This is a matter where it becomes impossible to set the clock back or to return the complainants to the situation in which they would have found themselves, were it not for the implementation of the Crew Consist Agreement. The Board also finds that while the union must bear the consequences of its actions, the remedy must involve both the union and the employer as they are equal players with regard to the Crew Consist Adjustment Agreement and its effects on the complainants.

[130] Therefore the Board orders the following.

1. VIA and the BLE are to reopen the Crew Consist Adjustment Agreement on the following:

- a. the selection process for conductors and assistant conductors;
- b. seniority provisions as they affect conductors and assistant conductors who qualify as locomotive engineers;
- c. the application of the Special Agreement negotiated between UTU, VIA and CN;

and any other related issues as the parties see fit with a view to providing for the interests and needs of the group of former conductors and assistant conductors. The parties are to conclude the negotiations of such amendments no later than December 15, 1999.

2. The BLE will design and hold an internal consultative process to determine these interests and needs and will hire an appropriate professional to assist the conductors and assistant conductors in this process.

3. The choice of such a professional is to be made in consultation with the conductors and assistant conductors.

Si le CN parvient à empêcher le retour par suite de l'entente sur la composition des équipes, les employés qui s'appuyaient sur cette disposition, bien qu'ils aient été formés, ne pourront plus présenter leur candidature à des postes chez VIA en raison de leur rang d'ancienneté inférieur.

[129] Ces facteurs nous amènent à la question de redressement. À cet égard, il est impossible de reculer les pendules ou de mettre les plaignants dans la situation dans laquelle ils se seraient trouvés n'eût été de la mise en oeuvre de l'entente sur la composition des équipes. Le Conseil conclut également que, même si le syndicat doit subir les conséquences de ses gestes, le redressement doit toucher à la fois le syndicat et l'employeur, car ils ont pris part également à l'entente sur la composition des équipes et à ses effets sur les plaignants.

[130] Par conséquent, le Conseil ordonne ce qui suit.

1. VIA et la FIL doivent négocier à nouveau l'entente sur la composition des équipes concernant les questions suivantes:

- a. le processus de sélection pour les chefs de train et les chefs de train adjoints;
- b. les dispositions sur l'ancienneté, dans la mesure où elles touchent les chefs de train et les chefs de train adjoints qui possèdent les compétences requises comme mécaniciens de locomotives;
- c. l'application de l'entente spéciale négociée entre le TUT, VIA et le CN;

et toute autre question connexe jugée appropriée par les parties en vue de protéger les intérêts et de répondre aux besoins du groupe des anciens chefs de train et chefs de train adjoints. Les parties doivent conclure les négociations de ces modifications au plus tard le 15 décembre 1999.

2. La FIL concevra et tiendra un processus consultatif interne afin d'établir ces intérêts et ces besoins et recrutera un spécialiste compétent pour aider les chefs de train et les chefs de train adjoints dans ce processus.

3. Le choix de ce spécialiste doit être effectué de concert avec les chefs de train et les chefs de train adjoints.

4. The BLE is to bear, without the assessment of further union dues, the cost of the services of this professional.

5. The chosen professional will represent the conductors and assistant conductors for the purposes of the reopening and negotiation of the Crew Consist Adjustment Agreement, as provided above, and will share an equal voice with BLE representatives in coming to an agreement.

6. The BLE will assume, with respect to the instant proceedings, the fees of the complainants' legal counsel on a solicitor-client basis.

[131] The Board reserves its jurisdiction should the parties be unable to resolve matters concerning the remedies ordered by the Board.

---

#### CASES CITED

*Black (Ian G.)* (1991), 86 di 38 (CLRB no. 890)

*Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

*Connolly (Richard) et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235)

*Dufferin Aggregates*, [1982] OLRB Jan. Rep. 35

*Gagnon (André)* (1986), 63 di 194 (CLRB no. 547)

*Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298

*Hertz (Valerie) et al.* (1990), 81 di 96; and 90 CLLC 16,055 (CLRB no. 806)

*Lapointe (Nathalie) et al.* (1992), 88 di 209 (CLRB no. 952)

*Larmour (G. Len) et al.* (1980), 41 di 110; and [1980] 3 Can LRBR 407 (CLRB no. 260)

*Latrémouille (Claude)* (1983), 50 di 197 (CLRB no. 407)

*Mole (Donald H.) et al.* (1992), 88 di 14 (CLRB no. 933)

*Racine (Gérard) et al.* (1993), 92 di 118 (CLRB no. 1026)

*Reid (Dan) et al.* (1992), 90 di 58 (CLRB no. 972)

*Rhodes (Gordon)* (1995), 97 di 103 (CLRB no. 1113)

4. La FIL doit supporter, sans avoir à prélever d'autres cotisations syndicales, le coût des services de ce spécialiste.

5. Le spécialiste retenu représentera les chefs de train et les chefs de train adjoints aux fins des nouvelles négociations de l'entente sur la composition des équipes, tel qu'il a été prévu précédemment, et aura voix au chapitre au même titre que les représentants de la FIL pour ce qui est de conclure une entente.

6. La FIL assumera les honoraires de l'avocat des plaignants suivant le tarif applicable entre procureur et client, pour ce qui est de la procédure en l'instance.

[131] Le Conseil se réserve le droit de se ressaisir de certaines questions concernant les redressements ordonnés si les parties sont incapables de les régler.

---

#### AFFAIRES CITÉES

*Black (Ian G.)* (1991), 86 di 38 (CCRT n° 890)

*Connolly (Richard) et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)

*Dufferin Aggregates*, [1982] OLRB Jan. Rep. 35

*Gagnon (André)* (1986), 63 di 194 (CCRT n° 547)

*Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298

*Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

*Hertz (Valerie) et autres* (1990), 81 di 96; et 90 CLLC 16,055 (CCRT n° 806)

*Lapointe (Nathalie) et autres* (1992), 88 di 209 (CCRT n° 952)

*Larmour (G. Len) et autres* (1980), 41 di 110; et [1980] 3 Can LRBR 407 (CCRT n° 260)

*Latrémouille (Claude)* (1983), 50 di 197 (CCRT n° 407)

*Mole (Donald H.) et autre* (1992), 88 di 14 (CCRT n° 933)

*Racine (Gérard) et autres* (1993), 92 di 118 (CCRT n° 1026)

*Reid (Dan) et autres* (1992), 90 di 58 (CCRT n° 972)

*Rhodes (Gordon)* (1995), 97 di 103 (CCRT n° 1113)

*Robert (Gary) et al.* (1986), 64 di 191; 12 CLRBR (NS) 289; and 86 CLLC 16.030 (CLRB no. 566)

*VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206)

*VIA Rail Canada Inc.* (1998), 107 di 92; 45 CLRBR (2d) 150; and 99 CLLC 220-010 (CLRB no. 1233)

#### STATUTES CITED

*Appropriation Act No. 1*, 1977, RSC 1976-77

*Appropriation Act No. 1, Regulations, Railway Passenger Services Adjustment Assistance Regulations* - CRC, Vol. III, c. 342

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 3; 37; 94(1)

*Robert (Gary) et autres* (1986), 64 di 191; 12 CLRBR (NS) 289; et 86 CLLC 16.030 (CCRT n° 566)

*VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206)

*VIA Rail Canada Inc.* (1998), 107 di 92; 45 CLRBR (2d) 150; et 99 CLLC 220-010 (CCRT n° 1233)

#### LOIS CITÉES

*Loi n° 1 de 1977 portant affectation de crédits*, L.R.C. 1976-77

*Loi n° 1 de 1977 portant affectation de crédits, Règlement sur l'aide à l'adaptation en faveur des services de transport ferroviaire de passagers* - CRC, vol. III, c. 342

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 3; 37; 94(1)





# Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 1-99

## Reasons for decision

BCT.Telus, B.C. Mobile Ltd., B.C. Tel Mobility Cellular Inc., Advanced Communications, a division of BC TEL Systems Support Inc., Canadian Telephones and Supplies Ltd., ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation, Telecom Leasing Canada (TLC) Limited, Telus Corporation, Telus Communications Inc., TELUS Communications, a Division of TELUS Communications Inc., TELUS Management Services Inc., a Division of TELUS Services Inc., TELUS Advanced Communications, a Division of TELUS Services Inc., TELUS Mobility, a Division of TELUS Communications Inc., and TELUS Services Inc.,

*applicants,  
and*

Telecommunications Workers Union, International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348, Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, and Civic Service Union Local 52,  
*bargaining agents.*

*CITED AS:* BCT.Telus et al.

Board File: 20051

Decision no. 36  
October 28, 1999

Preliminary objection to jurisdiction of Canada Industrial Relations Board.

Jurisdiction - Application of Part I - Practice and procedure - Judicial independence of Board - BCT.Telus brought an application for a single employer declaration - The union objected to the Board's jurisdiction on the ground that the Board lacked judicial independence - It argued that the Board lacked security of tenure, security of remuneration, and administrative independence - Preliminary objection dismissed - Board members have security of tenure - Nothing in the *Canada Labour Code* indicates that a member could be removed for reasons other than cause, due process protections are expressly provided for in the *Code*, and the governor in council has an obligation

## Motifs de décision

BCT.Telus, B.C. Mobile Ltd., B.C. Tel Mobility Cellular Inc., Advanced Communications, une division de BC TEL Systems Support Inc., Canadian Telephones and Supplies Ltd., ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation, Telecom Leasing Canada (TLC) Limited, Telus Corporation, Telus Communications Inc., TELUS Communications, une division de TELUS Communications Inc., TELUS Management Services Inc., une division de TELUS Services Inc., TELUS Advanced Communications, une division de TELUS Services Inc., TELUS Mobility, une division de TELUS Communications Inc., et TELUS Services Inc.,

*requérantes,  
et*

Syndicat des travailleurs en télécommunications, Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 348, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, et Civic Service Union, section locale 52,  
*agents négociateurs.*

*CITÉ:* BCT.Telus et autres

Dossier du Conseil: 20051

Décision n° 36  
le 28 octobre 1999

Objection préliminaire à la compétence du Conseil canadien des relations industrielles.

Compétence - Application de la Partie I - Pratique et procédure - Indépendance judiciaire du Conseil - BCT.Telus a présenté une demande en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique - Le syndicat a contesté la compétence du Conseil, soutenant que ce dernier n'avait pas l'indépendance judiciaire voulue - Il a invoqué les trois motifs suivants: l'inamovibilité; la sécurité de la rémunération et l'indépendance administrative - L'objection préliminaire a été rejetée - Les membres du Conseil jouissent d'inamovibilité - Rien dans le *Code canadien du travail* n'indique qu'un membre pourrait être révoqué que pour un motif déterminé, le *Code* prévoit expressément des exigences

to respect the principles of natural justice when considering the removal of a member - The power of Parliament to restructure the Board through legislative enactment does not derogate from the security of tenure provided in the *Code* - Security of remuneration is maintained since there is no provision in the *Code* for salary negotiations between Board members and the Governor in Council, nor is the Governor in Council a litigant before the Board - Further, even if the government improperly cut short the term of a tribunal member by enactment or otherwise, it would still owe a financial obligation to the member until the expiration of the term of office - Administrative independence is not compromised by the fact that section 12.01(1) of the *Code* enables the Chairperson to reassign matters and control the composition of panels - The power is necessary for the orderly conduct of the Board's affairs - Although any power may be susceptible to abuse, the Chairperson is required to observe the principles of fairness - In any event, the Chairperson's power as Chief Executive Officer of the Board is a power of the Board and not interference by the executive or legislative branch of government - Finally, the government's decision to dissolve the CLRB and create the CIRB did not create a perception of lack of judicial independence - Although the government's decision resulted in the appointment of different individuals to the new Board, the decision was legitimate and bona fide in that it sought to improve the functioning of the Board by involving representatives from both the labour and employer communities - There was no basis upon which to perceive a lack of judicial independence.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Mr. David Gourdeau and Ms. Laraine C. Singler, Members.

#### Appearances

Mr. Alan J. Hamilton, for BCT.Telus;  
Mr. Morley D. Shortt, Q.C., for the Telecommunications Workers Union;  
Mr. M.D. McGown, Q.C., for the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348;  
Mr. Daniel J. Rogers, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada; and

de l'application de la loi et le gouverneur en conseil est tenu d'observer les principes de justice naturelle lorsqu'il envisage de révoquer un membre - Le Parlement peut restructurer le Conseil par voie législative, ce qui ne déroge pas à l'inamovibilité qui est prévue dans le *Code* - La sécurité de la rémunération est maintenue parce qu'il n'y a aucune disposition dans le *Code* prévoyant des négociations salariales entre les membres du Conseil et le gouverneur en conseil; par ailleurs, le gouverneur en conseil n'est pas appelé à comparaître devant le Conseil - De plus, si le gouvernement met fin de façon inconvenante au mandat d'un membre d'un tribunal par l'adoption d'une loi ou autrement, il a toujours une obligation financière envers le membre jusqu'à l'expiration du mandat - L'indépendance administrative n'est pas compromise du fait que, aux termes du paragraphe 12.01(1) du *Code*, le Président peut réassigner des dossiers et contrôler la composition des bancs - Ce pouvoir est nécessaire pour la conduite ordonnée des affaires du Conseil - Bien que tout pouvoir puisse faire l'objet d'abus, le Président doit lui aussi observer les principes d'équité - De toute façon, le pouvoir du Président à titre de premier dirigeant du Conseil est un pouvoir du Conseil et non de l'ingérence de la part de l'organe exécutif ou législatif du gouvernement - Enfin, la décision du gouvernement de dissoudre le CCRT et de créer le CCRI n'a pas créé de perception de manque d'indépendance judiciaire - Bien que la décision du gouvernement ait donné lieu à la nomination de personnes différentes au nouveau Conseil, la décision était légitime et prise de bonne foi en ce sens qu'elle tentait d'améliorer la façon de procéder du Conseil en faisant appel à des représentants des milieux syndical et patronal - Il n'y a aucune raison de dire qu'il y a manque d'indépendance judiciaire.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Gordon D. Hamilton, Vice-président, ainsi que de M<sup>e</sup> David Gourdeau et de M<sup>me</sup> Laraine C. Singler, Membres.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Alan J. Hamilton, pour BCT.Telus;  
M<sup>e</sup> Morley D. Shortt, c.r., pour le Syndicat des travailleurs en télécommunications;  
M<sup>e</sup> M.D. McGown, c.r., pour la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 348;  
M<sup>e</sup> Daniel J. Rogers, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier; et



Mr. Lyle S.R. Kanee, for the Civic Service Union, Local 52.

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

## RULING ON PRELIMINARY OBJECTION

### Background Information

[1] This interim decision deals with a preliminary objection raised by the International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) on September 8, 1999 regarding the Board's jurisdiction to hear and determine the main application for a single employer declaration filed by BCT.Telus on February 1, 1999. The four affected unions filed their responses to the employer's application between March 15, 1999 and March 29, 1999. The IBEW filed its reply on March 29, 1999. Thereafter, the parties entered into voluntary mediation, as requested by both the applicant and the respondent IBEW. Unfortunately, no settlement or solution was achieved. On September 8, 1999, five days prior to the commencement of the hearings, counsel for the IBEW objected to the Board's jurisdiction on the ground that the Board lacked judicial independence. A report by the mediator was issued and filed with the Board and distributed to the parties on September 9, 1999.

## NATURE OF THE OBJECTION

[2] On the first day of hearing, September 13, 1999, counsel outlined in oral argument three "grounds of attack" on the Board's judicial independence: (1) security of tenure; (2) administrative control/independence; and (3) security of remuneration. There was no allegation that any reasonable apprehension of bias existed with respect to the individual members of the panel. In fact, counsel for the IBEW specifically stated that he was not suggesting anything of the sort.

[3] In support of his argument, counsel for the IBEW led no evidence aside from the following documentary evidence:

M<sup>e</sup> Lyle S.R. Kanee, pour le Civic Service Union, section locale 52.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Gordon D. Hamilton, Vice-président.

## DÉCISION SUR L'OBJECTION PRÉLIMINAIRE

### Contexte

[1] Il s'agit ici d'une décision partielle qui porte sur une objection préliminaire soulevée le 8 septembre 1999 par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (la FIOE). Cette dernière conteste la compétence du Conseil d'instruire la demande principale de déclaration d'employeur unique présentée par BCT.Telus le 1<sup>er</sup> février 1999. Les quatre syndicats visés ont présenté leurs réponses à la demande de l'employeur entre le 15 mars 1999 et le 29 mars 1999. La FIOE a présenté sa réponse le 29 mars 1999. Par la suite, les parties se sont volontairement prêtées à la médiation, à la demande tant de la requérante que de la FIOE intimée. Malheureusement, les parties n'ont pas réussi à s'entendre ni à trouver de solution. Le 8 septembre 1999, cinq jours avant le début de l'audience, l'avocat de la FIOE a contesté la compétence du Conseil, soutenant que ce dernier n'avait pas l'indépendance judiciaire voulue. Le médiateur a présenté son rapport, qui a été déposé auprès du Conseil puis distribué aux parties le 9 septembre 1999.

## NATURE DE L'OBJECTION

[2] Le premier jour de l'audience, le 13 septembre 1999, l'avocat a expliqué dans sa plaidoirie les trois «motifs de contestation» de l'indépendance judiciaire du Conseil: (1) l'immovibilité; (2) le contrôle administratif/l'indépendance; et (3) la sécurité de la rémunération. Il n'a pas été allégué qu'il existait une crainte raisonnable de partialité à l'égard des membres individuels du banc. En fait, l'avocat de la FIOE a expressément déclaré qu'il n'affirmait rien de la sorte.

[3] À l'appui de son argument, l'avocat de la FIOE n'a produit aucune preuve autre que la preuve documentaire suivante:

• a web page of the Canada Labour Relations Board (CLRB) of undisclosed date, but presumably from a time period prior to January 1, 1999, setting out the names and terms of appointment of the Chairperson, Vice-Chairpersons and Members of the CLRB, the former federal labour relations tribunal;

• a web page of the Canada Industrial Relations Board (CIRB) of undisclosed date, but presumably from a time period after January 1, 1999, setting out the names and terms of appointment of the Chairperson, Vice-Chairpersons and Members of the current federal labour relations tribunal;

• a copy of an order-in-council concerning various appointments to the Alberta Labour Relations Board with an accompanying press release concerning the same individuals.

[4] Counsel for the IBEW referred to various provisions of the *Canada Labour Code* (both prior to and after the January 1, 1999 amendments), namely sections 9, 10(1), 10 (2), 10 (3)(a) and (b), 11, 12(1), 12(2), 12.01, 12.06, and 12.07 to 12.14 inclusive, and the Transitional Provisions of Bill C-19 as contained in sections 86, 87, 88(1, 2, 4 and 5), 91, 92(1), 93(1), 93(2), 93(3), and 94. He also cited sections 2, 22, 23 and 24 of the *Interpretation Act*, R.S.C. 1985, c. I-21, and section 11(d) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

### The Argument of the IBEW

[5] In both his oral and written arguments, counsel for the IBEW focused primarily on two factors affecting the Board's judicial independence:

1. the dissolution of the CLRB through a statutory enactment of Parliament effective January 1, 1999; and
2. the authority of the Chairperson to reassign a Vice-Chairperson from a particular file, as previously described by Vice-Chairman J. Philippe Morneau of the CLRB in his letter of May 7, 1993.

[6] Counsel submitted that, whereas these factors predominantly affected the CLRB, they have been continued through to the new CIRB in a manner that

• une page Web du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), dont la date n'a pas été précisée, mais qui est probablement antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 1999, indiquant les noms et le mandat du Président, des Vice-présidents et des Membres du CCRT, l'ancien tribunal fédéral des relations du travail;

• une page Web du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), dont la date n'a pas été précisée, mais qui est probablement postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 1999, indiquant les noms et le mandat du Président, des Vice-présidents et des Membres de l'actuel tribunal fédéral des relations du travail;

• une copie d'un décret concernant les diverses nominations à l'Alberta Labour Relations Board, accompagnée d'un communiqué concernant ces personnes.

[4] L'avocat de la FIOE s'est reporté aux diverses dispositions du *Code canadien du travail* (avant et après les modifications du 1<sup>er</sup> janvier 1999), à savoir l'article 9, les paragraphes 10(1) et 10(2), les alinéas 10(3)a) et b), l'article 11, les paragraphes 12(1) et 12(2), les articles 12.01, 12.06 et 12.07 à 12.14 inclusivement, ainsi qu'aux dispositions transitoires du projet de loi C-19, plus particulièrement les articles 86 et 87, les paragraphes 88(1, 2, 4 et 5), l'article 91, les paragraphes 92(1), 93(1), 93(2) et 93(3), et l'article 94. Il a cité en outre les articles 2, 22, 23 et 24 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), c. I-21, et l'alinéa 11d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

### Argumentation de la FIOE

[5] Tant dans sa plaidoirie que dans son argumentation écrite, l'avocat de la FIOE a mis principalement en lumière les deux facteurs suivants qui influent sur l'indépendance judiciaire du Conseil:

1. la dissolution du CCRT par suite d'une disposition législative fédérale qui a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 1999;
2. le pouvoir du Président de retirer un dossier particulier à un vice-président, tel que l'a expliqué M<sup>re</sup> J. Philippe Morneau, Vice-président du CCRT, dans sa lettre du 7 mai 1993.

[6] Ces facteurs, qui ont eu une influence prédominante sur le CCRT, de souligner l'avocat, ont persisté avec l'avènement du nouveau CCRI, qui jouit d'une

provides even less protection and security for the Board than before, given the new *Code* provisions of sections 12.01, 12.06, and 12.07 to 12.14. He argued that these new *Code* provisions do not provide any due process protection unless the Chairperson recommends disciplinary measures and unless the inquiry process provided for in section 12.08 is initiated.

[7] On the basis of the above, counsel for the IBEW argued that the Board's judicial independence is absent for the following reasons.

1. Members and Vice-Chairpersons of the Board may be removed at the will of the executive branch of government, which effectively controls Parliament, without the required justification of any substantive grounds of just cause and without any due process.

2. Members and Vice-Chairpersons can be effectively removed from a file without any cause, which allows the Chairperson, or the executive branch of government through the Chairperson, to use reassignment as a means of removal without recourse to have the decision reviewed. The reassignment or removal could come about because the Chairperson, or his principals (i.e. the executive branch of government), disagreed with the direction or potential outcome of a particular file or case.

3. Members and Vice-Chairpersons can be disciplined by the Chairperson without recourse unless the Chairperson or the Minister of Labour affords such an opportunity.

[8] Counsel for the IBEW argued that the terms and conditions of appointment of the current Board provide little or no security. The terms of appointment that apply to appointees of both the CLRB and the CIRB are:

... to hold office on a full-time basis... [no part-time appointments have been made to the CIRB]

... to hold office during good behaviour for terms not exceeding...

... removable by the Governor in Council for cause...

protection et d'une sécurité encore moins importantes qu'auparavant, étant donné les nouvelles dispositions prévues par le *Code* aux articles 12.01, 12.06 et 12.07 à 12.14. Ces nouvelles dispositions du *Code*, prétend-il, ne prévoient pas de mécanisme garantissant l'application régulière de la loi, sauf si le Président recommande des mesures disciplinaires et si un enquêteur amorce l'enquête prévue à l'article 12.08.

[7] En raison de ce qui précède, de soutenir l'avocat de la FIOE, le Conseil ne jouit pas de l'indépendance judiciaire voulue pour les raisons suivantes.

1. L'organe exécutif du gouvernement, qui contrôle effectivement le Parlement, peut révoquer les membres et vice-présidents du Conseil à son gré, sans avoir à justifier sa décision par un motif valable et sans prévoir de mécanisme assurant l'application régulière de la loi.

2. Les membres et vice-présidents peuvent effectivement se voir retirer un dossier sans motif, ce qui permet au président, ou à l'organe exécutif du gouvernement par son entremise, de recourir à la réassignation de dossiers comme moyen de révocation sans qu'il soit possible de faire réviser la décision. La réassignation ou la révocation pourrait découler du fait que le président ou ses mandants (c.-à-d. l'organe exécutif du gouvernement) n'acceptent pas l'orientation ou l'issue possible d'un dossier ou d'une affaire en particulier.

3. Les membres et vice-présidents peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires de la part du président sans recours à moins que le président ou le ministre du Travail ne leur en fournissent la possibilité.

[8] Selon l'avocat de la FIOE, les conditions de nomination au Conseil actuel prévoient peu de sécurité, voire aucune. Les caractéristiques suivantes des nominations s'appliquent tant au CCRT qu'au CCRI:

... nommés à temps plein... [aucune nomination à temps partiel n'a été faite au CCRI]

... le gouverneur général nommé à titre inamovibles... [pour un mandat maximal]

... sous réserve de révocation motivée... [de la part du gouverneur en conseil]



[9] The phraseology - "full-time," "during good behaviour" and "for cause" - did not prevent the removal of the previous Board when the executive branch of government, through its control over the legislative process, decided it wished to remove them. Counsel also pointed out that the statute provides that CIRB members can "cease to be a member for another reason besides removal," as per section 12(2) of the *Code*.

[10] Counsel for the IBEW argued that the only significant changes, which occurred on January 1, 1999 in the transition from the CLRB to the CIRB, were to the composition of the Board itself. This may be seen in the Transitional Provisions of Bill C-19 as they affect the *Code*, which continued virtually all aspects of the operational, legal and judicial functions of the CLRB and transferred these to the new CIRB.

[11] All other parties opposed the preliminary objection and presented their arguments in support of their respective positions.

[12] The Board will not recite at length the arguments of counsel in relation to the jurisprudence. The jurisprudence and the specific arguments will be generally referenced below where the Board deals with the evidence and the jurisprudence in its own analysis of the law.

## ANALYSIS

### The Evidentiary Limitations

[13] The Board will, of course, take notice of the fact that, through enactment of a statute, the CLRB was dissolved and a newly formed tribunal, the CIRB, was established to take over the CLRB's ongoing work. Limited evidence was placed before the Board indicating that a change in the composition of the federal labour relations tribunal took place prior to the expiration of the terms of appointment of some Members and Vice-Chairpersons of the CLRB. The Board also heard no evidence (aside from certain suggestions or assertions by counsel for the IBEW in argument) concerning the timing and manner in which various Members and Vice-Chairpersons of the CLRB were notified about the legislative changes that would ultimately affect them or their opposition to it. As a result, the Board will rely only on the specific

[9] Les termes «temps plein», «inamovible» et «motivée» n'ont pas empêché la révocation de l'ancien Conseil lorsque l'organe exécutif du gouvernement, par le contrôle qu'il exerce sur le processus législatif, a décidé qu'il voulait le révoquer. L'avocat fait remarquer que le paragraphe 12(2) du *Code* prévoit que les membres du CCRI peuvent cesser de faire partie du Conseil «pour tout motif autre que la révocation».

[10] L'avocat de la FIOE soutient que les seuls changements importants, survenus le 1<sup>er</sup> janvier 1999 dans la transition du CCRT au CCRI, portaient sur la composition du Conseil. On peut le constater par l'effet que les dispositions transitoires du projet de loi C-19 ont eu sur le *Code*, lequel a consisté à maintenir pratiquement tous les aspects des fonctions opérationnelles, juridiques et judiciaires du CCRT pour les transférer au nouveau CCRI.

[11] Toutes les autres parties se sont opposées à l'objection préliminaire et ont présenté leurs propres arguments à l'appui de leurs positions respectives.

[12] Le Conseil n'exposera pas en détail les arguments de l'avocat relativement à la jurisprudence. Il fera en général référence à la jurisprudence et aux arguments particuliers qui s'y rapportent ci-dessous lorsqu'il abordera dans sa propre analyse du droit les éléments de preuve et la jurisprudence.

## ANALYSE

### Les limites de la preuve

[13] Le Conseil, bien entendu, remarque que, par l'adoption d'une loi, le CCRT a été dissous et un nouveau tribunal, le CCRI, a été établi pour prendre en charge le travail courant du CCRT. Une preuve limitée a été déposée devant le Conseil indiquant qu'un changement dans la composition du tribunal fédéral des relations du travail avait eu lieu avant l'expiration du mandat de certains membres et vice-présidents du CCRT. Le Conseil n'a en outre entendu aucune preuve (exception faite de certaines affirmations que l'avocat de la FIOE a faites dans son argumentation) concernant le moment où les divers membres et vice-présidents du CCRT ont été avisés des changements législatifs qui les toucheraient en bout de ligne, ou la façon dont ils ont été avisés, ni concernant leur opposition à ces changements. Par conséquent, le Conseil s'appuiera

provisions of the Transitional Provisions to the *Canada Labour Code*, which state:

87. The members of the former Board cease to hold office on the commencement day.  
[the "commencement day" was January 1, 1999; the "former Board" means the CLRB]

88.(1) Subject to subsection (2), any proceeding that the former Board was seized of on the day immediately preceding the commencement day shall be transferred to and disposed of by the new Board in accordance with the new Act.  
[the "new Board" means the CIRB]

(annotation added in brackets)

[14] A similar dilemma arose concerning the evidentiary basis for the alleged lack of administrative control or independence. The only "evidence" submitted by the IBEW was a purported decision of the CLRB dated May 7, 1993, involving Byers Transport Limited (file no. 555-3502), which this Board was asked to read in combination with newly enacted provisions of January 1, 1999 and draw certain inferences. The 1993 decision described a single incident of alleged interference by the Chairperson in the handling and eventual reassignment of a single file involving one Vice-Chairperson. Both the Chairperson and Vice-Chairperson in question are no longer members of the Board. No other evidence was led that would suggest it had occurred repeatedly, or whether the current Chairperson had a similar intention to interfere, or that the newly enacted section 12.01(1)(a) was in response to the 1993 incident. Nor was there any evidence to suggest that the powers in section 12.01(1)(a), to assign and reassign files with which the Board is seized, are more than general powers to administer files that normally fall within the Board's jurisdictional authority.

### The Jurisprudence

[15] A challenge to the judicial independence of a judicial or quasi-judicial decision-making body is in essence a challenge to its impartiality. Independence is the necessary backdrop that is required to effectively carry out impartial adjudication. Such a challenge can be made either on the basis of particular events or incidents involving the adjudicative body or on the

uniquement sur les dispositions transitoires particulières de la loi modifiant le *Code canadien du travail*, dont voici le libellé:

87. Le mandat des membres de l'ancien Conseil prend fin à la date de référence.  
[La «date de référence» était le 1<sup>er</sup> janvier 1999; l'«ancien Conseil» signifie le CCRT.]

88.(1) Sous réserve du paragraphe (2), les affaires dont l'ancien Conseil était saisi la veille de la date de référence se poursuivent devant le nouveau Conseil qui en dispose selon la nouvelle loi.  
[Le «nouveau Conseil» signifie le CCRI.]

(les annotations entre crochets sont de nous)

[14] Un dilemme semblable a surgi concernant la preuve à l'appui de la présumée absence de contrôle administratif ou d'indépendance. La seule «preuve» produite par la FIOE était une soi-disant décision du CCRT datée du 7 mai 1993 et mettant en cause Byers Transport Limited (dossier n° 555-3502), décision que la FIOE a demandé au Conseil d'interpréter à la lumière des nouvelles dispositions adoptées le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et d'en tirer certaines conclusions. La décision de 1993 décrivait un seul incident de présumée ingérence de la part du Président dans le traitement et la réaffectation subséquente d'un seul dossier concernant un Vice-président. Le Président et le Vice-président en question ne font plus partie du Conseil. On n'a produit aucune preuve montrant que cela s'était produit à maintes reprises, ou que le président actuel avait une intention d'ingérence semblable, ou que l'alinéa 12.01(1)a) nouvellement adopté était en réponse à l'incident de 1993. Pas plus qu'on n'a présenté de preuve selon laquelle les pouvoirs prévus à l'alinéa 12.01(1)a) - et permettant au Conseil d'assigner et de réassigner les dossiers dont il est saisi - vont au-delà des pouvoirs généraux d'administrer les dossiers relevant normalement de la compétence du Conseil.

### La jurisprudence

[15] Contester l'indépendance judiciaire d'un organe de décision judiciaire ou quasi judiciaire, c'est essentiellement contester son impartialité. L'indépendance est la condition nécessaire au règlement impartial des différends. Une telle contestation peut reposer soit sur des faits ou incidents particuliers mettant en cause l'organe de décision, soit

basis of its governing statute, which specifies its terms and conditions of operation.

[16] The seminal case in the area of judicial independence is *Valente v. The Queen*, [1985] 2 S.C.R. 673. In that decision, the Supreme Court of Canada reviewed the essential conditions for judicial independence and the various criteria and tests to be applied in making a determination as to whether a particular decision-making body has or lacks sufficient judicial independence. The Court began by making the distinction between impartiality and independence, stating that, "Impartiality refers to a state of mind or attitude of the tribunal in relation to the issues and the parties in a particular case" (page 685) and relates this to the concept of "absence of bias, actual or perceived." On the other hand, independence "connotes not merely a state of mind or attitude in the actual exercise of judicial functions, but a status or relationship to others, particularly to the executive branch of government, that rests on objective conditions or guarantees" (page 685).

[17] The Court then went on to outline what those essential objective conditions were, which may be summarized as follows:

- (i) security of tenure;
- (ii) financial security; and
- (iii) administrative independence with respect to matters bearing directly on the exercise of its judicial function.

[18] The first two were described as relating to individual independence of the decision-maker while the third was an aspect of the tribunal's institutional independence. The standard to be applied in each case is one of reasonableness, i.e., whether the tribunal may reasonably be perceived as being independent.

[19] The principles regarding judicial independence expressed in *Valente*, *supra*, have been adopted and applied in numerous subsequent cases, including *Canadian Pacific Ltd. v. Matsqui Indian Band*, [1995] 1 S.C.R. 3. It should be noted that the *Valente* decision was made in the context of a *Charter* challenge under section 11(d) of the *Charter*, which challenged the independence of a provincial court judge. These

sur la loi habilitante établissant les conditions de son fonctionnement.

[16] L'arrêt faisant autorité en matière d'indépendance judiciaire est *Valente c. La Reine*, [1985] 2 R.C.S. 673. Dans cet arrêt, la Cour suprême du Canada a examiné les conditions essentielles de l'indépendance judiciaire et les divers critères à appliquer afin de déterminer si un organe de décision particulier possède une indépendance judiciaire suffisante ou non. La Cour a d'abord établi la distinction entre l'impartialité et l'indépendance, affirmant que «L'impartialité désigne un état d'esprit ou une attitude du tribunal vis-à-vis des points en litige et des parties dans une instance donnée» (page 685), notion qu'elle apparente à «une absence de préjugé, réel ou apparent». En revanche, l'indépendance «connote non seulement un état d'esprit ou une attitude dans l'exercice concret des fonctions judiciaires, mais aussi un statut, une relation avec autrui, particulièrement avec l'organe exécutif du gouvernement, qui repose sur des conditions ou garanties objectives» (page 685).

[17] La Cour décrit ensuite quelles sont ces conditions objectives essentielles, que l'on peut résumer comme suit:

- (i) l'inaltérabilité;
- (ii) la sécurité financière;
- (iii) l'indépendance administrative relativement aux questions influant directement sur l'exercice de ses fonctions judiciaires.

[18] Les deux premières conditions sont décrites comme se rapportant à l'indépendance individuelle du décideur, tandis que la troisième est un aspect de l'indépendance institutionnelle du tribunal. La norme à appliquer dans chaque cas est celle du raisonnable, à savoir peut-on raisonnablement percevoir le tribunal comme étant indépendant?

[19] Les principes concernant l'indépendance judiciaire formulés dans *Valente*, précité, ont été adoptés et appliqués dans de nombreuses affaires subséquentes, notamment *Canadien Pacifique Ltée c. Bande indienne de Matsqui*, [1995] 1 R.C.S. 3. Il y a lieu de signaler que l'arrêt *Valente* a été rendu dans le contexte de la contestation de l'indépendance d'un juge de la cour provinciale fondée sur l'alinéa 11d) de la *Charte*. La



essential objective conditions were expressly declared to be those essential to constitutional judicial independence for purposes of section 11(d). The Court did recognize, however, that such conditions should not be strictly applied to every tribunal.

[20] The Supreme Court of Canada confirmed in *Matsqui*, *supra*, that while the principles in *Valente* were generally applicable to other quasi-judicial tribunals, a flexible approach for assessing the independence of a tribunal was appropriate. In that case, the issue, among others, was the institutional independence, or lack thereof, of a tribunal created by an Indian Band Council to review the taxation of lands on Indian reserves. Section 11(d) of the *Charter* was not applicable in those circumstances. Chief Justice Lamer stated:

... Moreover, the principles for judicial independence outlined in *Valente* are applicable in the case of an administrative tribunal, where the tribunal is functioning as an adjudicative body settling disputes and determining the rights of parties. However, I recognize that a strict application of these principles is not always warranted. In *Valente*, *supra*, Le Dain J. wrote, at pp. 692-93,

"It would not be feasible, however, to apply the most rigorous and elaborate conditions of judicial independence to the constitutional requirement of independence in s. 11(d) of the *Charter*, which may have to be applied to a variety of tribunals..."

...

Therefore, while administrative tribunals are subject to the *Valente* principles, the test for institutional independence must be applied in light of the functions being performed by the particular tribunal at issue. The requisite level of institutional independence (i.e., security of tenure, financial security and administrative control) will depend on the nature of the tribunal, the interests at stake, and other indices of independence such as oaths of office.

In some cases, a high level of independence will be required. For example, where the decisions of a tribunal affect the security of the person of a party (such as the Immigration Adjudicators in *Mohammad*, *supra*), a more strict application of the *Valente* principles may be warranted. In this case, we are dealing with an administrative tribunal adjudicating disputes relating to

Cour a expressément déclaré que ces conditions objectives étaient essentielles à l'indépendance judiciaire constitutionnelle pour les besoins de l'aliéna 11d). Elle a toutefois reconnu qu'on ne devait pas appliquer ces conditions de façon stricte à tous les tribunaux.

[20] Dans *Matsqui*, précité, la Cour suprême du Canada a confirmé que, bien que les principes énoncés dans *Valente* s'appliquent en général à d'autres tribunaux quasi judiciaires, il convient d'aborder avec souplesse l'évaluation de l'indépendance d'un tribunal. Dans cet arrêt, il était question, entre autres, de l'indépendance institutionnelle dont jouissait un tribunal créé par un Conseil de bande indienne pour réviser l'imposition de taxes sur les terrains situés dans les réserves indiennes. L'alinéa 11d) de la *Charte* ne s'appliquait pas dans les circonstances. Le juge en chef Lamer a dit ce que suit:

... De plus, les principes en matière d'indépendance judiciaire énoncés dans l'arrêt *Valente* s'appliquent dans le cas d'un tribunal administratif lorsque celui-ci agit à titre d'organisme juridictionnel qui tranche les différends et détermine les droits des parties. Je reconnais toutefois que l'application stricte de ces principes ne se justifie pas toujours. Dans l'arrêt *Valente*, précité, le juge Le Dain a écrit aux pp. 692 et 693:

«Il ne serait cependant pas possible d'appliquer les conditions les plus rigoureuses et les plus élaborées de l'indépendance judiciaire à l'exigence constitutionnelle d'indépendance qu'énonce l'al. 11d) de la *Charte*, qui peut devoir s'appliquer à différents tribunaux...»

...

Par conséquent, bien que les tribunaux administratifs soient assujettis aux principes énoncés dans l'arrêt *Valente*, le critère relatif à l'indépendance institutionnelle doit être appliqué à la lumière des fonctions que remplit le tribunal particulier dont il s'agit. Le niveau requis d'indépendance institutionnelle (c.-à-d. l'inamovibilité, la sécurité financière et le contrôle administratif) dépendra de la nature du tribunal, des intérêts en jeu et des autres signes indicatifs de l'indépendance, tels les serments professionnels.

Parfois, un haut niveau d'indépendance s'imposera. Par exemple, lorsque les décisions du tribunal ont une incidence sur le droit d'une partie à la sécurité de sa personne (comme dans le cas des arbitres en matière d'immigration dans l'arrêt *Mohammad*, précité), une application plus stricte des principes énoncés dans l'arrêt *Valente* peut se justifier. En l'espèce, il s'agit d'un

the assessment of property taxes. In my view, this is a case where a more flexible approach is clearly warranted.

(pages 49 and 51)

[21] Accordingly, instead of constitutional guarantees, it is principles of natural justice that would require that such a tribunal be and appear to be independent.

[22] The various arguments of the IBEW have questioned the existence or sufficiency of each one of the above essential conditions of judicial independence.

### 1. Security of Tenure

[23] With respect to the first condition, the Supreme Court of Canada, in *Valente*, stated the following concerning the elements required to establish that provincial court judges have security of tenure:

... that the judge be removable only for cause, and that cause be subject to independent review and determination by a process at which the judge affected is afforded a full opportunity to be heard. The essence of security of tenure for purposes of s. 11(d) is a tenure, whether until an age of retirement, for a fixed term, or for a specific adjudicative task, that is secure against interference by the Executive or other appointing authority in a discretionary or arbitrary manner.

(page 698)

[24] The above excerpt from *Valente* has been widely quoted as the starting point for assessing judicial independence. It identifies the two requisite elements for security of tenure: that the appointee be removable only for cause; and that cause be determined by independent review and that the appointee be afforded a full opportunity to be heard. Where these elements are present, tenure for a term or task becomes secure against arbitrary or discretionary interference by the executive branch of government.

[25] The provisions of the *Canada Labour Code*, as the governing statute of this Board, specify that the Vice-Chairpersons and Members are to hold office during good behaviour and for terms not to exceed five and three years respectively, subject to removal for cause. The terms of appointment for members of the CIRB are as follows:

tribunal administratif chargé de trancher des différends concernant l'évaluation en matière d'impôt foncier. À mon avis, une plus grande souplesse est manifestement justifiée dans une telle situation.

(pages 49 et 51)

[21] Par conséquent, ce ne sont pas des garanties constitutionnelles mais les principes de la justice naturelle qui exigent qu'un tel tribunal soit indépendant et qu'il paraisse l'être.

[22] Dans ses divers arguments, la FIOE met en doute l'existence ou le caractère suffisant de chacune des conditions essentielles ci-dessus de l'indépendance judiciaire.

### 1. Inamovibilité

[23] En ce qui concerne la première condition, la Cour suprême du Canada, dans *Valente*, a déclaré ce qui suit à propos des éléments requis pour établir que les juges de la cour provinciale jouissent de l'inamovibilité:

... que le juge ne puisse être révoqué que pour un motif déterminé, et que ce motif fasse l'objet d'un examen indépendant et d'une décision selon une procédure qui offre au juge visé toute possibilité de se faire entendre. L'essence de l'inamovibilité pour les fins de l'al. 11d), que ce soit jusqu'à l'âge de la retraite, pour une durée fixe, ou pour une charge *ad hoc*, est que la charge soit à l'abri de toute intervention discrétionnaire ou arbitraire de la part de l'exécutif ou de l'autorité responsable des nominations.

(page 698)

[24] L'extrait ci-dessus de *Valente* a été largement cité comme le point de départ pour évaluer l'indépendance judiciaire. Il précise les deux éléments nécessaires de l'inamovibilité: le titulaire de la charge ne peut être révoqué que pour un motif déterminé; et ce motif doit être établi par un examen indépendant et le titulaire doit avoir la possibilité de se faire entendre. Lorsque ces éléments sont présents, le mandat ou la tâche est à l'abri de toute intervention discrétionnaire ou arbitraire de la part de l'organe exécutif du gouvernement.

[25] Le *Code canadien du travail*, la loi habilitante du Conseil, dispose que le président et les vice-présidents sont nommés à titre inamovible, pour un mandat maximal de cinq ans, sous réserve de révocation motivée. Les conditions qui régissent la nomination des membres du CCRI sont les suivantes:

10.(1) The Chairperson and Vice-Chairpersons of the Board are to be appointed by the Governor in Council, on the recommendation of the Minister, to hold office during good behaviour for terms not exceeding five years each, subject to removal by the Governor in Council at any time for cause.

(2) Subject to subsection (3), the members of the Board other than the Chairperson and the Vice-Chairpersons are to be appointed by the Governor in Council on the recommendation of the Minister after consultation by the Minister with the organizations representative of employees or employers that the Minister considers appropriate, to hold office during good behaviour for terms not exceeding three years each, subject to removal by the Governor in Council at any time for cause.

(3) The members of the Board appointed pursuant to paragraph 9(2)(e) are to be appointed by the Governor in Council, on the recommendation of the Minister, to hold office during good behaviour for terms not exceeding three years each, subject to removal by the Governor in Council at any time for cause.

[26] The legislation also sets out the circumstances and the manner in which a member may be removed from office for cause or otherwise subjected to remedial or disciplinary action:

12.06 The Chairperson may request the Minister to decide whether any member of the Board should be subject to remedial or disciplinary measures for any reason set out in paragraphs 12.14(2)(a) to (d).

12.07 On receipt of the request, the Minister may take one or more of the following measures:

(a) obtain, in an informal and expeditious manner, any information that the Minister considers necessary;

(b) refer the matter for mediation, where the Minister is satisfied that the issues in relation to the request may be appropriately resolved by mediation;

(c) request the Governor in Council to have an inquiry held under section 12.08; or

(d) advise the Chairperson that the Minister considers that it is not necessary to take further measures under this section.

12.08 On receipt of a request referred to in paragraph 12.07(c), the Governor in Council may, on the recommendation of the Minister of Justice, appoint a judge of a superior court to conduct the inquiry.

12.09 The judge has all the powers, rights and privileges that are vested in a superior court, including the power

(a) to issue a summons requiring any person to appear at the time and place mentioned in the summons to testify about all matters within that person's knowledge relative

10.(1) Sur recommandation du ministre, le gouverneur en conseil nomme le président et les vice-présidents à titre inamovible, pour un mandat maximal de cinq ans, sous réserve de révocation motivée de sa part.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le gouverneur en conseil nomme à titre inamovible les membres autres que le président et les vice-présidents, sur recommandation du ministre après consultation par celui-ci des organisations représentant des employés ou des employeurs qu'il estime indiquées, pour un mandat maximal de trois ans, sous réserve de révocation motivée de sa part.

(3) Sur recommandation du ministre, le gouverneur en conseil nomme à titre inamovible les membres du Conseil visés à l'alinéa 9(2)e pour un mandat maximal de trois ans, sous réserve de révocation motivée de sa part.

[26] La loi établit en outre les circonstances dans lesquelles un membre peut être révoqué pour un motif déterminé ou faire l'objet de mesures disciplinaires ou correctives, ainsi que la façon dont il peut ainsi être révoqué:

12.06 Le président peut demander au ministre de déterminer si des mesures correctives ou disciplinaires s'imposent à l'égard d'un membre du Conseil pour tout motif énoncé aux alinéas 12.14(2)a) à d).

12.07 Sur réception de la demande, le ministre peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes:

a) obtenir de façon expéditive et sans formalités les renseignements qu'il estime nécessaires;

b) soumettre la question à la médiation s'il estime que celle-ci peut ainsi être réglée de façon satisfaisante;

c) demander au gouverneur en conseil la tenue de l'enquête prévue à l'article 12.08;

d) informer le président qu'il n'estime pas nécessaire de prendre de mesure au titre du présent article.

12.08 Saisi de la demande prévue à l'alinéa 12.07c), le gouverneur en conseil peut, sur recommandation du ministre de la Justice, nommer à titre d'enquêteur un juge d'une juridiction supérieure.

12.09 L'enquêteur a alors les attributions d'une cour supérieure; il peut notamment:

a) par citation adressée aux personnes ayant connaissance des faits se rapportant à l'affaire dont il est saisi, leur enjoindre de comparaître comme témoins aux



to the inquiry and to produce any document or thing relative to the inquiry; and

(b) to administer oaths and examine any person on oath.

12.10 The judge may engage the services of counsel and other persons having technical or specialized knowledge to assist the judge in conducting the inquiry, establish the terms and conditions of their engagement and, with the approval of the Treasury Board, fix and pay their remuneration and expenses.

12.11(1) Subject to subsections (2) and (3), an inquiry must be conducted in public.

(2) The judge may, on application, take any appropriate measures and make any order that the judge considers necessary to ensure the confidentiality of the inquiry if, after having considered all available alternate measures, the judge is satisfied that

(a) there is a real and substantial risk that matters involving public security will be disclosed;

(b) there is a real and substantial risk to the fairness of the inquiry such that the need to prevent disclosure outweighs the societal interest that the inquiry be conducted in public; or

(c) there is a serious possibility that the life, liberty or security of a person will be endangered.

(3) Where the judge considers it appropriate, the judge may take any measures and make any order that the judge considers necessary to ensure the confidentiality of a hearing held in respect of an application under subsection (2).

12.12(1) In conducting an inquiry, the judge is not bound by any legal or technical rules of evidence and may receive, and base a decision on, evidence presented in the proceedings that the judge considers credible or trustworthy in the circumstances of the case.

(2) An interested party may, with leave of the judge, intervene in an inquiry on the terms and conditions that the judge considers appropriate.

12.13 The member who is the subject of the inquiry must be given reasonable notice of the subject-matter of the inquiry and of the time and place of any hearing and must be given an opportunity, in person or by counsel, to be heard at the hearing, to cross-examine witnesses and to present evidence.

12.14(1) After an inquiry has been completed, the judge shall submit a report containing the judge's findings and recommendations, if any, to the Minister.

(2) The judge may, in the report, recommend that the member be suspended without pay or removed from

date, heure et lieu indiqués et d'apporter et de produire tous documents ou autres pièces, utiles à l'affaire, dont elles ont la possession ou la responsabilité;

b) faire prêter serment et interroger sous serment.

12.10 L'enquêteur peut retenir les services des experts, avocats ou autres personnes dont il estime le concours utile pour l'enquête, définir leurs fonctions et leurs conditions d'emploi et, avec l'approbation du Conseil du Trésor, fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

12.11(1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'enquête est publique.

(2) L'enquêteur peut, sur demande en ce sens, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance pour assurer la confidentialité de l'enquête s'il est convaincu, après examen de toutes les solutions de rechange à sa disposition, que, selon le cas:

a) il y a un risque sérieux de divulgation de questions touchant la sécurité publique;

b) il y a un risque sérieux d'atteinte au droit à une enquête équitable de sorte que la nécessité d'empêcher la divulgation de renseignements l'emporte sur l'intérêt qu'a la société à ce que l'enquête soit publique;

c) il y a une sérieuse possibilité que la vie, la liberté ou la sécurité d'une personne puisse être mise en danger par la publicité des débats.

(3) L'enquêteur peut, s'il l'estime indiqué, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance qu'il juge nécessaire pour assurer la confidentialité de la demande qui lui est présentée en vertu du paragraphe (2).

12.12(1) L'enquêteur n'est pas lié par les règles juridiques ou techniques de présentation de la preuve. Il peut recevoir les éléments qu'il juge crédibles ou dignes de foi en l'occurrence et fonder sur eux ses conclusions.

(2) L'enquêteur peut, par ordonnance, accorder à tout intervenant la qualité pour agir à l'enquête, selon les modalités qu'il estime indiquées.

12.13 Le membre en cause doit être informé, suffisamment à l'avance, de l'objet de l'enquête, ainsi que des dates, heure et lieu de l'audition, et avoir la possibilité de se faire entendre, de contre-interroger les témoins et de présenter tous éléments de preuves utiles à sa décharge, personnellement ou par procureur.

12.14(1) À l'issue de l'enquête, l'enquêteur présente au ministre un rapport faisant état de ses conclusions.

(2) L'enquêteur peut, dans son rapport, recommander la révocation, la suspension sans traitement ou toute mesure

office or that any other disciplinary measure or any remedial measure be taken if, in the opinion of the judge, the member

(a) has become incapacitated from the proper execution of that office by reason of infirmity;

(b) has been guilty of misconduct;

(c) has failed in the proper execution of that office; or

(d) has been placed, by conduct or otherwise, in a position that is incompatible with the due execution of that office.

12.15 Where the Minister receives a report of an inquiry in which the judge makes a recommendation, the Minister shall send the report to the Governor in Council, who may, where the Governor in Council considers it appropriate, suspend the member without pay, remove the member from office or impose any other disciplinary measure or any remedial measure.

[27] Contrary to the views and arguments raised by counsel for the IBEW, a careful review of the legislation illustrates that both of the requisite elements of judicial independence are present.

#### (a) Removal Only for Cause

[28] It is clear from the legislation itself that appointees are to hold office during good behaviour and are removable only for cause. Counsel for the IBEW referred to various provisions of the *Code*, which he suggested indicate that a member of the Board could be removed for reasons other than cause. In particular, he cited sections 11 and 12 from the *Code* prior to the January 1, 1999 amendments. Those provisions have been reorganized into the current section 12(2), which provides as follows:

12.(2) Where a member of the Board ceases to be a member of the Board for any reason other than removal, the member may, despite anything in this Part, at the request of the Chairperson, carry out and complete any duties or responsibilities that the member would otherwise have had if the member had not ceased to be a member, in connection with any matter that came before the Board while the member was still a member of the Board and in respect of which there was any proceeding in which the member participated as a member.

[29] A careful analysis of the section does not support the interpretation argued by counsel, i.e., that there are a multitude of other non-enumerated reasons that could

disciplinaire ou mesure corrective s'il est d'avis que le membre en cause, selon le cas:

a) n'est plus en mesure d'effectuer efficacement ses fonctions en raison d'invalidité;

b) s'est rendu coupable de manquement à l'honneur ou à la dignité;

c) a manqué aux devoirs de sa charge;

d) se trouve en situation d'incompatibilité, par sa propre faute ou pour toute autre cause.

12.15 Le ministre transmet le rapport au gouverneur en conseil qui peut, s'il l'estime indiqué, révoquer le membre en cause, le suspendre sans traitement ou imposer à son égard toute autre mesure disciplinaire ou toute mesure corrective.

[27] Contrairement aux vues et arguments soulevés par l'avocat de la FIOE, un examen attentif de la législation illustre que les deux éléments requis de l'indépendance judiciaire sont présents.

#### a) Révocation pour un motif déterminé

[28] Il est clair d'après la loi que les titulaires sont nommés à titre inamovible et qu'ils ne peuvent être révoqués que pour un motif déterminé. L'avocat de la FIOE s'est reporté à diverses dispositions du *Code* qui, soutient-il, indiquent qu'un membre du Conseil peut être révoqué pour des motifs autres qu'un motif déterminé. Plus particulièrement, il cite les articles 11 et 12 du *Code* qui existaient avant les modifications du 1<sup>er</sup> janvier 1999. Ces dispositions ont été réorganisées et se retrouvent maintenant incorporées au paragraphe 12(2), qui se lit ainsi:

12.(2) Le membre qui, pour tout motif autre que la révocation, cesse de faire partie du Conseil peut, à la demande du président, malgré les autres dispositions de la présente partie, s'acquitter intégralement des fonctions ou responsabilités qui auraient été alors les siennes en ce qui concerne toute affaire soumise au Conseil avant qu'il ne cesse d'y siéger et ayant déjà fait l'objet d'une procédure à laquelle il a participé en sa qualité de membre.

[29] Une analyse attentive de la disposition ne permet pas de retenir l'interprétation avancée par l'avocat, à savoir qu'il existe de nombreuses raisons non

have a member removed or otherwise result in a member ceasing to continue as a member of the Board.

[30] Section 12(2) must be read in context, particularly as it relates to section 12(1), which expressly deals with eligibility for reappointment on the expiration of any term of office. In doing so, it becomes clear that section 12(2) contemplates that a member may cease to be a member of the Board through the expiration of the term of his or her appointment. While subsection (1) provides for reappointment, subsection (2) simply permits an "expired" member to complete work-in-progress. Similarly, section 14.1 specifies the manner of dealing with the death or incapacity of a panel member. A **repealed** section of the *Code* cited by counsel also resulted in a member losing eligibility to continue as a member upon attaining the age of 70 years, but is no longer applicable. There is no indication anywhere in the statute that a member may be otherwise "removed" for reasons other than cause, as defined in section 12.14(2). On that basis, the only reasonable interpretation to be given to the appointment provisions of sections 10(1), (2) and (3) is that removal prior to the expiration of the term of appointment can only be for cause.

#### (b) Due Process

[31] The IBEW also alleged that the legislation contains no provision for due process to protect and provide recourse to an individual who is to be disciplined or allegedly removed for cause, and therefore establishes a lack of security of tenure. As counsel would have us read the provisions of the revised *Code*, due process protection is limited to situations where the Chairperson recommends disciplinary action and an inquiry under section 12.08 is initiated by the Minister.

[32] A careful reading of all the provisions together will reveal that a Vice-Chairperson or Member will not be removed for cause without having the inquiry process initiated and implemented. The Chairperson must make the request to the Minister in order to initiate remedial or disciplinary measures. There is no

énumérées qui pourraient entraîner la révocation d'un membre ou amené celui-ci à ne plus assumer sa charge au sein du Conseil.

[30] Le paragraphe 12(2) doit être interprété en contexte, en particulier par rapport au paragraphe 12(1), qui porte expressément sur l'admissibilité à un renouvellement à l'expiration d'un mandat. Ce faisant, il devient clair que le paragraphe 12(2) prévoit qu'un membre puisse cesser de faire partie du Conseil à l'expiration de son mandat. Bien que le paragraphe (1) prévoit la prorogation de son mandat, le paragraphe (2) permet simplement à un membre dont le mandat a «expiré» de mener à terme les travaux en cours. De même, l'article 14.1 précise la façon de faire face au décès ou à l'empêchement d'un membre. Un article **abrogé** du *Code* cité par l'avocat avait également pour effet d'empêcher un membre de continuer de faire partie du Conseil après avoir atteint l'âge de 70 ans, mais cet article n'est plus applicable. Il n'y a aucune indication ailleurs dans la loi selon laquelle un membre peut être «révoqué» pour des raisons autres qu'un motif déterminé, tel qu'il est prévu au paragraphe 12.14(2). À la lumière de ces dispositions, la seule interprétation raisonnable que l'on peut donner aux dispositions relatives à la nomination des paragraphes 10(1), (2) et (3) est que la révocation avant l'expiration du mandat ne peut être que pour un motif déterminé.

#### b) Application régulière de la loi

[31] La FIOE soutient en outre que la loi ne comprend aucune disposition reconnaissant l'application régulière de la loi ou un recours quelconque aux personnes faisant l'objet de mesures disciplinaires ou dont le mandat est révoqué soit-disant pour un motif déterminé; par conséquent, dit-elle, on peut conclure à l'absence d'inamovibilité. Selon l'avocat, aux termes des dispositions du *Code* révisé, l'application régulière de la loi est limitée aux situations où le président recommande des mesures disciplinaires et où le ministre entreprend une enquête en vertu de l'article 12.08.

[32] Une lecture sérieuse de l'ensemble de toutes les dispositions révèle qu'un vice-président ou un membre ne sera pas révoqué pour un motif déterminé sans que le processus d'enquête ne soit amorcé et mis en œuvre. Le président doit présenter une requête au ministre s'il veut prendre des mesures correctives ou disciplinaires.



provision for the Chairperson to take such action without making the request. Similarly, while the Minister may have options other than initiating an inquiry, those other options do not include unilaterally imposing remedial or disciplinary action or carrying out a removal without further steps. They include further investigation, mediation or no measures at all. If, and only if, the decision is to pursue such measures, then an inquiry must be initiated and all due process protections will come into play to ensure that the individual is heard and receives a fair hearing before any such measures, including removal, are imposed.

[33] Consequently, when read together, it becomes evident that due process protections are expressly provided for in the *Code* and thereby satisfy the second requisite element of security of tenure.

[34] It is worth noting that in addition to the express due process protections contained in the *Code*, a review of the jurisprudence on this issue supports the conclusion that even in the absence of a statutorily prescribed procedure, due process is sufficiently protected through the application of the principles of natural justice to satisfy the requirement for judicial independence.

[35] The comments of the Supreme Court of Canada in *Matsqui*, *supra*, suggested that a lower level of judicial independence than is required for provincial court judges may be appropriate for certain tribunals. The Federal Court, Trial Division, in *Weatherill v. Canada (Attorney General)*, [1999] 4 F.C. 107, considered the issue of security of tenure in relation to the CLRB, the CIRB's predecessor. It stated:

[77] It is not clear to me whether the constitutional validity of decisions of the Canada Labour Relations Board requires the same degree of security of tenure for its members. ...

[78] Assuming there is some need for security of tenure for members of the Canada Labour Relations Board, what is the standard to be applied? Is it the same as for provincial court judges, or will something less suffice?

Il n'y a aucune disposition permettant au président de prendre de telles mesures sans en faire la demande. De même, bien que le ministre ait d'autres options que l'exécution d'une enquête, ces options n'incluent pas l'imposition unilatérale de mesures correctives ou disciplinaires ni la révocation en l'absence d'autres démarches. Elles incluent la poursuite de l'enquête, la médiation ou l'absence de toute mesure. Si, et seulement si, la décision est de prendre de telles mesures, alors une enquête doit être entamée et toutes les exigences de l'application régulière de la loi entreront alors en jeu afin d'assurer que la personne soit entendue et bénéficie d'un procès équitable avant que de telles mesures, y compris la révocation, ne puissent être imposées.

[33] Par conséquent, lorsqu'on interprète les dispositions pertinentes dans leur ensemble, il devient évident que le *Code* reconnaît expressément l'application régulière de la loi en prévoyant des recours précis, et la deuxième condition de l'inamovibilité est donc remplie.

[34] Il convient de signaler que, outre les garanties relatives à l'application régulière de la loi contenues dans le *Code*, un examen de la jurisprudence pertinente permet de conclure que, même en l'absence d'une procédure prescrite par la loi, l'application régulière de la loi est suffisamment assurée par l'application des principes de la justice naturelle, ce qui satisfait à l'exigence d'indépendance judiciaire.

[35] Dans *Matsqui*, précité, la Cour suprême du Canada a affirmé qu'un niveau d'indépendance judiciaire inférieur à celui exigé pour les juges de la cour provinciale peut convenir à certains tribunaux. La Cour fédérale, Section de première instance, dans *Weatherill c. Canada (Procureur général)*, [1999] 4 C.F. 107, s'est penchée sur la question de l'inamovibilité par rapport au CCRT, le prédécesseur du CCRI. Elle a déclaré:

[77] Il ne m'est pas facile de déterminer si les membres du Conseil canadien [des] relations du travail doivent avoir le même degré d'inamovibilité pour que leurs décisions soient valides sur le plan constitutionnelle...

[78] Si on tient pour acquis que les membres du Conseil canadien [des] relations du travail doivent jouir d'une certaine inamovibilité, quelle est la norme à appliquer? S'agit-il de la même norme que pour les juges des cours provinciales ou si une norme moins exigeante est suffisante?

[80] From these comments, it appears to me that the requirement of security of tenure was met in this case by the combination of three elements. The first was the statutory requirement of "cause" as the ground for removal. The second was the obligation of the Governor in Council to observe the principles of natural justice when making a removal decision. The third was the potential for an independent inquiry under section 69 of the *Judges Act*, despite the fact that section 69 could not be engaged except at the discretion of the Minister of Justice.

[81] As I read this case, an inquiry under section 69 of the *Judges Act* was acknowledged to be a mere possibility while the application of the principles of natural justice are mandatory. In my view, that leads to the conclusion that if section 69 had never been enacted, the first two elements would suffice. The principles of natural justice are as binding on the Governor in Council, when considering whether to exercise a statutory power to remove a person from a position on a tribunal, as any procedural requirements in a statute. That is so even though the particular requirements of natural justice will necessarily vary from case to case. Therefore, a tribunal cannot be said to lack security of tenure merely because, in the event of a proposal to terminate an appointment, no procedural protections are mandated by statute.

[82] As stated above, the argument for the applicant is that security of tenure cannot be assured unless section 69 of the *Judges Act* is interpreted as a mandatory requirement, and therefore section 69 should be read as mandatory. My conclusion is that security of tenure does not require section 69. Therefore the applicant's argument on the interpretation of section 69 must fail for lack of a premise.

(pages 133-136; emphasis added)

[36] On the basis of the decision in *Weatherill*, *supra*, the obligation of the governor in council to observe the principles of natural justice, when considering the removal of a person from a tribunal, supports the view that the due process component of *Valente* is met in relation to security of tenure of the members of the CIRB, just as they were in the case of CIRB's predecessor.

[37] The IBEW also pointed to the dissolution of the CLRB as evidence that members may be removed at the will of the government, without cause and without

[80] À la lumière de ces observations, il m'apparaît que l'exigence d'inamovibilité a été remplie en l'espèce au moyen de la combinaison de trois éléments. Le premier était l'exigence légale de l'existence d'une «cause» comme motif de révocation. Le deuxième était l'obligation faite au gouverneur en conseil d'appliquer les principes de la justice naturelle lorsqu'il prend une décision en matière de révocation. Le troisième était la possibilité de la tenue d'une enquête indépendante en vertu de l'article 69 de la *Loi sur les juges*, même si cet article ne s'applique que si le ministre de la Justice ne décide d'y recourir.

[81] Si je comprends bien cette affaire, il a été reconnu que l'enquête prévue par l'article 69 de la *Loi sur les juges* n'était qu'une simple possibilité tandis que l'application des principes de la justice naturelle était obligatoire. J'estime que cela mène à la conclusion que si l'article 69 n'avait jamais été édicté, les deux premiers éléments seraient suffisants. Les principes de la justice naturelle lient le gouverneur en conseil, lorsqu'il examine la possibilité d'exercer le pouvoir que lui confère une loi de révoquer le titulaire d'une charge auprès d'un tribunal, de la même façon que toute exigence procédurale prévue par une loi. Il en est ainsi, même si les exigences particulières de justice naturelle varient nécessairement selon l'affaire en cause. On ne peut donc pas dire que les membres d'un tribunal ne jouissent pas de l'inamovibilité uniquement parce que la loi n'accorde aucune protection procédurale en cas de proposition de révocation de mandat.

[82] Comme je l'ai mentionné précédemment, le demandeur invoque l'argument que l'inamovibilité ne peut être garantie que si l'article 69 de la *Loi sur les juges* est interprété comme étant une exigence obligatoire, de sorte que cet article devrait être considéré comme étant obligatoire. Je conclus que l'article 69 n'est pas nécessaire pour les fins de l'inamovibilité. L'argument du demandeur à l'égard de l'interprétation de l'article 69 est donc insoutenable parce qu'il n'est fondé sur aucune prémisse.

(pages 133-136; c'est nous qui soulignons)

[36] À la lumière de la décision rendue dans cet arrêt, l'obligation qui incombe au gouverneur en conseil d'observer les principes de la justice naturelle, lorsqu'il envisage de révoquer un membre d'un tribunal, confirme le point de vue selon lequel l'exigence relative à l'application régulière de la loi décrite dans *Valente* est respectée en ce qui concerne le critère de l'inamovibilité des membres du CCRI, tout comme c'était le cas pour le prédécesseur du CCRI.

[37] La FIOE fait par ailleurs remarquer que la dissolution du CCRT démontre que les membres peuvent être révoqués au gré du gouvernement, sans

due process. In making this allegation, what the IBEW has not considered is the important distinction that must be drawn between the removal of an individual member or appointee, which must be governed by the terms of the particular appointment, and the elimination of a particular position or positions by statutory enactment. The two are entirely different situations to which different considerations and requirements apply. The legitimacy of the legislative decision to restructure the federal Board through legislative enactment, despite its effects on the individual members, will be discussed in greater detail later in this decision. However, Parliament's actions do not in any way derogate from the security of tenure that is present in the *Code* to protect the individual members from arbitrary interference or removal from office prior to the expiration of their term.

[38] Counsel for the IBEW also submitted that the decision of the Ontario Court of Appeal in *Hewat v. Ontario* (1998), 37 O.R. (3d) 161, confirmed that the removal of a vice-chair of a labour relations tribunal by order-in-council prior to the expiration of the fixed term constituted interference in the tribunal's judicial independence.

[39] It is worthwhile pointing out that, unlike the CIRB appointments, the terms of appointment in *Hewat*, *supra*, while for fixed terms, did not specify that removal could only be for cause. The Court, in its analysis, verified that the appointment for a fixed term superseded the concept of appointment at pleasure and implied that removal could only be for cause. In the end, the removals without cause were held to be unlawful in that case and the orders-in-council were declared null and void.

[40] This Board is of the opinion that *Hewat*, *supra*, confirms the statement made by the Federal Court in *Weatherill*, *supra*, that, "the Governor in Council [must] observe the principles of natural justice when making a removal decision" (page 135).

[41] Finally, counsel for the IBEW relied on the British Columbia Court of Appeal decision, *Ocean Port Hotel Ltd. v. British Columbia (General Manager Liquor Control)*, [1998] B.C.J. No. 112 [an application for

motif déterminé et sans application régulière de la loi. Dans son allégation, la FIOE ne parle pas de la distinction importante qui doit être établie entre la révocation d'un membre ou titulaire individuel, qui doit être régie par les conditions de la nomination particulière, et l'élimination d'un ou de plusieurs postes particuliers par voie législative. Il s'agit là de situations entièrement différentes auxquelles s'appliquent des considérations et exigences différentes. Nous examinerons plus en détail dans la présente décision la légitimité de la décision législative de restructurer le Conseil fédéral par voie législative, en dépit de ses effets sur les membres individuels. Toutefois, les mesures prises par le Parlement ne dérogent d'aucune façon à l'inamovibilité qui est prévue dans le *Code* et qui protège les membres individuels de toute ingérence arbitraire ou de la révocation de leur charge avant l'expiration de leur mandat.

[38] L'avocat de la FIOE soutient en outre que la décision rendue par la Cour d'appel de l'Ontario dans *Hewat v. Ontario* (1998), 37 O.R. (3d) 161, confirme que la révocation d'un vice-président d'un tribunal des relations de travail par décret avant l'expiration du mandat d'une durée définie constitue de l'ingérence dans l'indépendance judiciaire du tribunal.

[39] Il convient de signaler que, contrairement aux nominations au CCRI, dans *Hewat*, précité, les conditions des nominations, même s'il s'agissait de mandats d'une durée définie, ne précisaient pas que la révocation ne pouvait être que pour un motif déterminé. Dans son analyse, la Cour a conclu que la nomination pour un mandat d'une durée définie avait préséance sur la notion de nomination à titre amovible et impliquait que la révocation ne pouvait être que pour un motif déterminé. Au bout du compte, les révocations sans motif déterminé ont été jugées illégales dans cet arrêt et les décrets ont été déclarés nuls.

[40] Le Conseil est d'avis que le jugement *Hewat*, précité, confirme l'affirmation qu'a faite la Cour fédérale dans *Weatherill*, précité, à savoir que le «gouverneur en conseil [doit] appliquer les principes de la justice naturelle lorsqu'il prend une décision en matière de révocation» (page 135).

[41] Enfin, l'avocat de la FIOE invoque la décision rendue par la cour d'appel de la Colombie-Britannique dans *Ocean Port Hotel Ltd. v. British Columbia (General Manager Liquor Control)*, [1999] B.C.J.



leave to appeal to the Supreme Court of Canada has been made]. That decision quashed a decision of the Liquor Appeal Board on the basis that the Board members lacked judicial independence. The terms of appointment of the Board members under the governing legislation were at the pleasure of the Lieutenant Governor in Council, and all members served on a part-time basis. The Court stressed the need for limiting removal to instances of cause and expressed concern with the part-time nature of the appointments:

¶37 ... I cannot distinguish a fixed term appointment on a part time basis from a full time appointment at pleasure in its effect on the office holder as it would be regarded by a well informed and right minded observer.

(Quicklaw: paragraph 37)

[42] The circumstances and facts before the British Columbia Court of Appeal bear little resemblance to the circumstances and facts in the present case. No part-time appointments have been made to the CIRB. More importantly, the *Canada Labour Code* does restrict removal of members of the CIRB, both full-time and part-time members, to instances of cause.

[43] On the basis of the above analyses, the CIRB's institutional independence, from the perspective of security of tenure, is assured through the governing statute and the obligation to respect the principles of natural justice, which bind the actions of the governor in council.

## 2. Security of Remuneration

[44] Counsel for the IBEW raised lack of security of remuneration as a ground supporting a lack of independence at the very outset of his argument. However, it was not strenuously argued throughout. Nevertheless, it will be addressed briefly.

[45] The Supreme Court of Canada, in *Valente*, set out the essential test for security of remuneration, or financial security, in this way:

No. 1112 [une demande d'autorisation d'en appeler devant la Cour suprême du Canada a été présentée]. Dans ce jugement, la cour a annulé la décision de la Liquor Appeal Board pour le motif que ses membres ne jouissaient pas de l'indépendance judiciaire voulue. Les commissaires, en vertu de la loi habilitante, étaient nommés à titre amovible par le lieutenant gouverneur en conseil, et tous siégeaient à temps partiel. La cour a souligné la nécessité de limiter la révocation aux cas où l'on pouvait invoquer un motif déterminé et s'est dit préoccupée par le fait qu'il s'agissait de nominations à temps partiel:

¶ 37 ... Je ne puis distinguer une nomination pour un mandat d'une durée définie à temps partiel d'une nomination à temps plein à titre amovible quant à son effet sur le titulaire de la charge, selon la perception qu'en aurait un observateur bien informé et sensé.

(Quicklaw: paragraphe 37; traduction)

[42] Les faits et circonstances dont était saisie la cour d'appel de la Colombie-Britannique s'apparentent peu aux faits et circonstances de l'affaire qui nous occupe. Aucune nomination à temps partiel n'a été faite au CCRI. Le *Code canadien du travail* - et c'est là un point plus important - restreint effectivement la révocation des membres du CCRI, qu'ils soient nommés à temps plein ou à temps partiel, aux cas où l'on peut invoquer un motif déterminé.

[43] Compte tenu des analyses ci-dessus, l'indépendance institutionnelle du CCRI, du point de vue de l'inaévolabilité, est garantie par la loi habilitante et l'obligation de respecter les principes de la justice naturelle, qui lient les décisions du gouverneur en conseil.

## 2. Sécurité en matière de rémunération

[44] Dès le début de son argumentation, l'avocat de la FIOE soulève l'absence de sécurité de la rémunération en tant que motif permettant de conclure à l'absence d'indépendance. Toutefois, il ne soutient pas sa démonstration du début à la fin. Néanmoins, nous aborderons cet élément brièvement.

[45] La Cour suprême du Canada, dans *Valente*, a énoncé dans les termes suivants le critère essentiel qui doit s'appliquer à la sécurité en matière de rémunération, ou sécurité financière:

... The essence of such security is that the right to salary and pension should be established by law and not be subject to arbitrary interference by the Executive in a manner that could affect judicial independence. ...

(page 704)

[46] In essence, this means there must be no political interference through economic manipulation. The case of *Bell Canada v. Canadian Telephone Employees Assn.*, [1998] 3 F.C. 244 (T.D.), provides an example of a finding of lack of financial independence. In that case, the Federal Court, Trial Division, found that the Federal Human Rights Tribunal was found to lack sufficient financial independence because the Canadian Human Rights Commission possessed control over the rate of remuneration and expenses of Tribunal members. The Commission prescribed the rate of remuneration and expenses in a by-law and any amendment to it to increase the rate could only be accomplished through negotiations between the Commission and the Tribunal. Such a situation was even more untenable given that the Commission was an interested party appearing frequently as a litigant before the Tribunal, thus highlighting the inherent conflict of interest creating a reasonable apprehension of bias on the part of the Tribunal. The perception may be that the Tribunal members would alter the manner in which they adjudicate matters as a means of influencing the salary negotiations in their favour.

[47] Such a conflict of interest does not exist in the case of the CIRB, where the *Code* itself provides that the remuneration and expenses of Board members will be fixed by the governor in council. There is no provision for salary negotiations between the Board members and the governor in council nor is the governor in council an interested party who appears as a litigant before the Board. The legislative scheme does not allow for political interference through economic manipulation.

[48] Furthermore, it has been illustrated in a number of cases that, where tribunal members are appointed on a fixed term, removable only for cause, they will have recourse to recoup financial losses caused by any

... Cette sécurité consiste essentiellement en ce que le droit au traitement et à la pension soit prévu par la loi et ne soit pas sujet aux ingérences arbitraires de l'exécutif, d'une manière qui pourrait affecter l'indépendance judiciaire...

(page 704)

[46] Essentiellement, cela veut dire qu'il ne doit y avoir aucune ingérence politique par voie de manipulation économique. L'arrêt *Bell Canada c. Assoc. canadienne des employés de téléphone*, [1998] 3 C.F. 244 (1<sup>re</sup> inst.), est un exemple d'une affaire où la Cour a tiré une conclusion d'absence d'indépendance financière. Dans cet arrêt, la Cour fédérale, Section de première instance, a jugé que le Tribunal fédéral des droits de la personne ne jouissait pas d'une indépendance judiciaire suffisante du fait que la Commission canadienne des droits de la personne contrôlait le taux de rémunération et les indemnités de dépenses des membres du Tribunal. La Commission prescrivait le taux de rémunération et les indemnités de dépenses dans un règlement administratif et toute modification visant à en accroître le taux ne pouvait être apportée qu'à la suite de négociations entre la Commission et le Tribunal. Cette situation était d'autant plus intenable que la Commission comparait souvent devant le Tribunal en tant que partie au litige, mettant ainsi en évidence le conflit d'intérêts inhérent ayant pour effet d'entraîner une crainte raisonnable de partialité de la part du Tribunal. Cela donnait à croire que les membres du Tribunal pourraient modifier la façon dont ils tranchent les questions en vue d'influencer les négociations salariales en leur faveur.

[47] Un tel conflit d'intérêts n'existe pas dans le cas du CCRI, puisque le *Code* prévoit que la rémunération et les indemnités de dépenses des membres du Conseil seront fixées par le gouverneur en conseil. Il n'y a aucune disposition prévoyant des négociations salariales entre les membres du Conseil et le gouverneur en conseil; et le gouverneur en conseil n'est pas appelé à comparaître devant le Conseil en tant que partie au litige. La disposition de la loi ne permet pas l'ingérence politique par voie de manipulation économique.

[48] De plus, il a été montré dans un certain nombre d'affaires que, lorsque les membres d'un tribunal sont nommés pour un mandat d'une durée définie, et qu'ils ne peuvent être révoqués que pour un motif déterminé,

unjustified interference by the executive branch of government.

[49] For example, in a recent decision of the Supreme Court of Canada, *Wells v. Newfoundland*, file no. 26362, September 15, 1999, the principle of damages for breach of contract was applied to governor-in-council appointees where the positions of the appointees were eliminated by statutory enactment prior to the expiration of the designated terms of appointment. In that case, the appointment in question was as a member of the Public Utilities Board. The Supreme Court held that the government was entitled to eliminate the position, but could not eliminate the economic benefit of the employment relationship. Since, in that case, the individual's remuneration had been cut off, the Court upheld the award of damages for breach of contract made by the lower court. The Court stated:

¶ 43 The apparent anomaly of a tenured position in a realm where the government has an unfettered right to change an administrative structure is resolved by observing the distinction between the respondent's right to hold office as a Commissioner, and his right to the financial benefits of having agreed to serve in that capacity. While the legislature is free to remove the power and responsibility of the office, in doing so it does not strip the respondent of the compensation flowing from the contract unless it specifically so enacts.

(Quicklaw: paragraph 43)

[50] The above indicates that the government still owes a financial obligation to its appointees and will be in breach of contract if such remuneration is cut off prior to the expiration of the term of appointment. This illustrates the financial independence of Board members that survives the legislative ability to eliminate the position by enactment.

[51] The decision in *Hewat, supra*, also confirms that security of remuneration exists, to the extent that Board members have recourse to seek reinstatement where appropriate, or damages, in those instances where a government acts improperly in removing Board members before the expiration of their fixed term. The Vice-Chairpersons of the Ontario Labour Relations Board (OLRB), who were terminated prior to the expiration of their terms, were awarded damages by

ils ont un recours leur permettant de recouvrer les pertes financières découlant d'une ingérence injustifiée de la part de l'organe exécutif du gouvernement.

[49] Par exemple, dans un arrêt récent de la Cour suprême du Canada, *Wells v. Newfoundland*, dossier n° 26362, 15 septembre 1999, le principe de l'attribution de dommages-intérêts pour rupture de contrat a été appliqué à des commissaires nommés par décret lorsque les postes des titulaires ont été abolis par voie législative avant l'expiration de leur mandat. Dans cet arrêt, le commissaire en question était membre de la Public Utilities Board. La Cour suprême a déclaré que le gouvernement avait le droit d'éliminer le poste, mais qu'il ne pouvait pas éliminer l'avantage économique de la relation de travail. Puisque, dans cet arrêt, la rémunération de la personne avait été interrompue, la Cour a confirmé l'attribution de dommages-intérêts pour rupture de contrat effectuée par le tribunal inférieur. La Cour a déclaré ce qui suit:

¶ 43 L'apparente anomalie d'un poste auquel le titulaire est nommé à titre inamovible dans un contexte où le gouvernement jouit d'un droit inconditionnel de modifier la structure administrative est résolue en observant la distinction qui existe entre le droit de l'intimé d'occuper la charge de commissaire et son droit aux avantages financiers découlant de son acceptation d'agir en cette qualité. S'il est loisible à l'autorité législative de retirer le pouvoir et la responsabilité associés à une charge, celle-ci ne se trouve pas pour autant à retirer à l'intimé la rémunération découlant du contrat à moins qu'elle ne légifère expressément en ce sens.

(Quicklaw: paragraphe 43; traduction)

[50] Ce qui précède indique que le gouvernement a toujours une obligation financière envers les personnes qu'il nomme à des charges et qu'il se trouvera en rupture de contrat s'il interrompt cette rémunération avant l'expiration du mandat des titulaires. Cela illustre que l'indépendance financière des membres du Conseil survit au pouvoir législatif d'éliminer le poste par l'adoption d'une loi.

[51] La décision rendue dans *Hewat*, précité, confirme également que la sécurité de rémunération existe, dans la mesure où les membres du Conseil peuvent demander à être réintégrés dans certaines circonstances, ou réclamer des dommages-intérêts, lorsque le gouvernement a agi de façon irrégulière en les révoquant avant l'expiration de leur mandat. Les Vice-présidents de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO), qui ont été révoqués avant



order of the Divisional Court. On appeal to the Ontario Court of Appeal to request reinstatement, the Court clearly considered reinstatement but decided for various reasons that it would not be appropriate in the circumstances. The Court thus simply declared the orders-in-council terminating their appointments to be null and void, leaving the consequences of the order to be resolved by the parties, as requested.

[52] In light of the above authorities, CIRB members, whose appointments are for specified terms, removable only for cause, would have recourse to challenge any executive decision that was allegedly made improperly and that would affect their remuneration during their term of office. Security of remuneration and thus judicial independence is thereby maintained.

### 3. Administrative Control and Independence

[53] Counsel for the IBEW raised the issue of administrative control as an indicator of lack of judicial independence. The cited provision, section 12.01(1), enumerates the powers of the Chairperson as chief executive officer:

12.01(1) The Chairperson is the chief executive officer of the Board and has supervision over and direction of the work of the Board, including

(a) the assignment and reassignment of matters that the Board is seized of to panels;

(b) the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels;...

[54] It was suggested that this power could be abused by removing a Vice-Chairperson from a file for improper reasons. A careful reading of the provision, however, provides no basis to come to such a conclusion, and the provision should be interpreted in a manner that encompasses its plain meaning.

[55] This provision appears on its face to be a result of a recommendation from the Sims Task Force established to review Part I of the *Canada Labour Code* (the Task Force). The report of the Task Force entitled *Seeking a Balance: Review of Part I of the Canada Labour Code* stated:

l'expiration de leur mandat, se sont vu attribuer des dommages-intérêts par suite d'une ordonnance rendue par la Cour divisionnaire. Lorsqu'ils en ont appelé à la Cour d'appel de l'Ontario en vue d'être réintégrés, la Cour a clairement considéré la réintégration, mais a décidé pour diverses raisons que cette mesure ne serait pas indiquée dans les circonstances. La Cour a donc simplement déclaré que les décrets révoquant leur nomination étaient nuls, laissant aux parties le soin de régler les conséquences de l'ordonnance, comme celles-ci l'avaient demandé.

[52] À la lumière de la jurisprudence ci-dessus, les membres du CCRI, dont le mandat est d'une durée définie, et qui ne peuvent être révoqués que pour un motif déterminé, pourraient contester toute décision de l'organe exécutif qui aurait été prise de façon irrégulière et qui influencerait sur leur rémunération durant leur mandat. La sécurité de rémunération - et donc l'indépendance judiciaire - est ainsi maintenue.

### 3. Contrôle administratif et indépendance

[53] L'avocat de la FIOE soulève la question du contrôle administratif qui, soutient-il, indique l'absence d'indépendance judiciaire. Le paragraphe 12.01(1) énumère les pouvoirs du président en tant que premier dirigeant:

12.01(1) Le président est le premier dirigeant du Conseil; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités, notamment en ce qui a trait à:

a) l'assignation et la réassignation aux formations des affaires dont le Conseil est saisi;

b) la composition des formations et la désignation des vice-présidents chargés de les présider...

[54] On pourrait, fait-il valoir, abuser de ce pouvoir en retirant à un vice-président un dossier pour des raisons irrégulières. Une lecture attentive de la disposition toutefois ne justifie aucunement une telle conclusion; on devrait interpréter la disposition de façon à en retenir le sens évident.

[55] Cette disposition semble à première vue découler d'une recommandation du Groupe de travail Sims, qui a été établi pour réviser la Partie I du *Code canadien du travail* (le Groupe de travail). Dans le rapport du Groupe de travail intitulé *Vers l'équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, on peut lire:

... The Board's Chair should have specific statutory authority to assign cases to panels of the Board and to schedule the Board's proceedings. The Chair should also retain the right, throughout the process, to reassign cases to other members. **This power should be subject to the limitation that, once the panel is legally seized with a matter in the sense of having begun to hear evidence (on something beyond a preliminary point), then that seized panel should hear and conclude the matter.** The power to reassign is not and should not be used as a way of intervening in a panel about to make a decision with which the Chair does not agree.

(page 198; emphasis added)

[56] Any power, legitimately conferred, can be abused by the individual entrusted with those powers. The check that always exists to prevent the abuse of power is the application of the principles of natural justice and the duty of fairness. As stated previously in relation to security of tenure and the removal of a member for cause, the governor in council must observe the principles of natural justice. So too must the Chairperson observe principles of fairness in exercising his discretion and duties as CEO. This Board is not willing to look behind every provision of the *Code* for avenues of potential abuse nor to conclude that administrative control and thus judicial independence is lacking because of a potential for interference, if abused. Such an approach to interpreting legislative provisions is unsound and unreasonable.

[57] The Supreme Court, when articulating the test of judicial independence in *Valente*, confirmed the objective nature of the test, and stated:

... It is, therefore, important that a tribunal should be perceived as independent, as well as impartial, and that the test for independence should include that perception. **The perception must, however, as I have suggested, be a perception of whether the tribunal enjoys the essential objective conditions or guarantees of judicial independence, and not a perception of how it will in fact act, regardless of whether it enjoys such conditions or guarantees.**

(page 689; emphasis added)

... Le président du Conseil doit, en vertu de la loi, disposer du pouvoir explicite d'attribuer les affaires aux différents bancs du Conseil et d'établir le calendrier des affaires. Le président doit également conserver le droit, dans le cadre de ce processus, de réattribuer les affaires à d'autres membres. **Ce pouvoir doit toutefois être assujéti à la restriction qui suit: dès qu'un banc est légalement saisi d'une affaire au sens où il a commencé à entendre des éléments de preuve (sur un aspect de l'affaire qui n'est pas une question préliminaire), alors le banc qui est saisi de cette affaire doit finir de l'entendre et en disposer. Le pouvoir de réattribuer les affaires ne constitue pas et ne doit pas constituer pour le président un droit d'intervenir dans les délibérations d'un banc sur le point de rendre une décision avec laquelle il est en désaccord.**

(page 217; c'est nous qui soulignons)

[56] Tout pouvoir, légitimement conféré, peut faire l'objet d'abus de la part de la personne qui en est investie. Le contrôle qui existe toujours en vue de prévenir l'abus de pouvoir est l'application des principes de la justice naturelle et le devoir d'agir équitablement. Comme nous l'avons signalé par rapport à l'inamovibilité et à la révocation d'un membre pour un motif déterminé, le gouverneur en conseil doit observer les principes de la justice naturelle. Le président doit lui aussi observer les principes d'équité dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire et de ses fonctions à titre de premier dirigeant. Le Conseil n'est pas disposé à prendre chaque disposition du *Code* et à y chercher des possibilités d'abus, ni à conclure qu'il y a absence de contrôle administratif et donc d'indépendance judiciaire du fait de la possibilité d'ingérence, advenant un abus. Une telle approche de l'interprétation des dispositions législatives est mal fondée et déraisonnable.

[57] La Cour suprême, lorsqu'elle a précisé la nature du critère de l'indépendance judiciaire dans *Valente*, en a confirmé le caractère objectif dans les termes suivants:

... Il importe donc qu'un tribunal soit perçu comme indépendant autant qu'impartial et que le critère de l'indépendance comporte cette perception **qui doit toutefois, comme je l'ai proposé, être celle d'un tribunal jouissant des conditions ou garanties objectives essentielles d'indépendance judiciaire, et non pas une perception de la manière dont il agira en fait, indépendamment de la question de savoir s'il jouit de ces conditions ou garanties.**

(page 689; c'est nous qui soulignons)

[58] As indicated earlier, no evidence was presented other than a 1993 "decision" about a single incident occurring at the CLRB. No evidence was led to suggest that the current Chairperson has done or would act in a similar manner or that the powers were other than completely necessary for the orderly conduct of the Board's affairs.

[59] Finally, the section deals with the Chairperson's powers as CEO to assign or reassign those cases that remain under the control of the Board. It in no way indicates that the executive or legislative branch of government or any other outside influence or pressure group can in any way influence the Chairperson's actions or exercise of powers under that section.

[60] The Board is accordingly of the opinion that the plain meaning of section 12.01(1), as considered by "reasonable and right-minded persons" applying themselves to the question and obtaining the required information (to use the test from *Matsqui, supra*), would not lead such a reasonable and right-minded person to come to the conclusion that the administrative power of section 12.01(1) interferes with the Board's judicial independence.

#### 4. Perception and the Image of Independence

[61] One final matter should be addressed and that is the need for the perception of independence as well as actual independence of a tribunal. As indicated above, *Valente* addresses the need for the perception of independence as much as independence itself. The Court stated:

Although judicial independence is a status or relationship resting on objective conditions or guarantees, as well as a state of mind or attitude in the actual exercise of judicial functions, it is sound, I think, that the test for independence for purposes of s. 11(d) of the *Charter* should be, as for impartiality, whether the tribunal may be reasonably perceived as independent. Both independence and impartiality are fundamental not only to the capacity to do justice in a particular case but also to individual and public confidence in the administration of justice. Without that confidence the system cannot command the respect and acceptance that are essential to its effective operation. It is, therefore, important that a tribunal should be perceived as independent, as well as impartial. and that the test for independence should include that perception. **The perception must, however,**

[58] Comme nous l'avons indiqué plus haut, aucune preuve n'a été présentée autre qu'une «décision» de 1993 au sujet d'un seul incident qui s'était produit au CCRT. Aucune preuve n'a été présentée selon laquelle l'actuel Président a agi ou agirait de façon semblable ou que les pouvoirs en question n'étaient pas entièrement nécessaires pour la conduite ordonnée des affaires du Conseil.

[59] Enfin, la disposition en question porte sur les pouvoirs du Président à titre de premier dirigeant d'assigner ou de réassigner les affaires qui demeurent sous le contrôle du Conseil. Il n'indique d'aucune façon que l'organe exécutif ou législatif du gouvernement ou toute autre influence extérieure ou tout groupe de pression peut d'une façon ou d'une autre influencer sur les actions du Président et l'exercice du pouvoir prévu par cette disposition.

[60] Le Conseil est donc d'avis que le sens évident du paragraphe 12.01(1), aux yeux d'une «personne sensée et raisonnable» qui se pencherait sur la question et obtiendrait l'information nécessaire (pour utiliser le critère préconisé dans *Matsqui*, précité), n'amènerait pas cette personne à conclure que le pouvoir administratif prévu au paragraphe 12.01(1) porte atteinte à l'indépendance judiciaire du Conseil.

#### 4. Perception et image d'indépendance

[61] Il importe d'aborder un dernier point, à savoir la nécessité que le tribunal soit à la fois indépendant et perçu comme tel. Comme il est indiqué plus haut, l'arrêt *Valente* souligne la nécessité de la perception d'indépendance autant que l'indépendance proprement dite. La Cour affirme ce qui suit:

Même si l'indépendance judiciaire est un statut ou une relation reposant sur des conditions ou des garanties objectives, autant qu'un état d'esprit ou une attitude dans l'exercice concret des fonctions judiciaires, il est logique, à mon avis, que le critère de l'indépendance aux fins de l'al. 11d) de la *Charte* soit, comme dans le cas de l'impartialité, de savoir si le tribunal peut raisonnablement être perçu comme indépendant. Tant l'indépendance que l'impartialité sont fondamentales non seulement pour pouvoir rendre justice dans un cas donné, mais aussi pour assurer la confiance de l'individu comme du public dans l'administration de la justice. Sans cette confiance, le système ne peut commander le respect et l'acceptation qui sont essentiels à son fonctionnement efficace. **Il importe donc qu'un tribunal soit perçu comme indépendant autant**



as I have suggested, be a perception of whether the tribunal enjoys the essential objective conditions or guarantees of judicial independence, and not a perception of how it will in fact act, regardless of whether it enjoys such conditions or guarantees.

(page 689; emphasis added)

[62] Does the removal through statutory enactment of all members of a tribunal (as occurred with the CLRB in its transition to the CIRB) undermine the image of the CIRB's independence from government, as contemplated in *Hewat*, *supra*?

[63] The comments from *Hewat*, *supra*, arise from the factual situation where three OLRB Vice-Chairpersons were terminated prior to the expiration of their three-year term. The Ontario Court of Appeal made the following comment:

The image of independence is undermined when government commitments to fixed appointments are breached. ...

(page 169)

[64] What then is the effect of the statutory removal of members and the dissolution of the CLRB that occurred on December 31, 1998?

[65] The government established the Task Force to investigate and analyze the workings of the CLRB and make recommendations for change. The Task Force concluded that "The current level of performance [of the CLRB] is unacceptable to the community it serves" (page 189). It recommended that the CLRB be "reconstituted as a representational board with members drawn from persons put forward by and actively involved within labour or management" (page 192).

[66] As a result of the Task Force's recommendations, the government enacted legislation to establish a differently constituted tribunal, with representatives from both the labour and employer communities being appointed to the Board.

[67] In light of the Task Force's recommendations, it is clear that the change in the Board's structure and composition was more than a mere charade, as

qu'impartial et que le critère de l'indépendance comporte cette perception qui doit toutefois, comme je l'ai proposé, être celle d'un tribunal jouissant des conditions ou garanties objectives essentielles d'indépendance judiciaire, et non pas une perception de la manière dont il agira en fait, indépendamment de la question de savoir s'il jouit de ces conditions ou garanties.

(page 689; c'est nous qui soulignons)

[62] La révocation par voie législative de tous les membres d'un tribunal (comme cela s'est produit lorsque le CCRT est devenu le CCRI) mine-t-elle l'image d'indépendance du CCRI à l'égard du gouvernement, comme on l'a envisagé dans *Hewat*, précité?

[63] Les observations formulées dans *Hewat*, précité, découlent d'une situation de fait, à savoir que trois Vice-présidents de la CROTO avaient été révoqués avant l'expiration de leur mandat de trois ans. La Cour d'appel de l'Ontario a fait l'observation qui suit:

L'image d'indépendance est minée lorsque le gouvernement ne respecte pas les engagements pris à l'égard des nominations d'une durée définie...

(page 169; traduction)

[64] Quel est donc l'effet de la révocation législative des membres et de la dissolution du CCRT qui se sont produites le 31 décembre 1998?

[65] Le gouvernement a établi le Groupe de travail pour examiner et analyser le fonctionnement du CCRT et recommander des changements. Le Groupe de travail a conclu que, «Aux yeux de la communauté qu'il sert, le niveau actuel de rendement du Conseil est inacceptable» (page 207). Il a recommandé que le CCRT «redevienne un conseil représentatif dont les membres sont choisis parmi les personnes proposées par des organisations syndicales ou patronales dont elles font activement partie» (page 209).

[66] À la suite des recommandations du Groupe de travail, le gouvernement a adopté une loi afin d'établir un tribunal constitué différemment, composé de représentants tant des syndicats que du patronat.

[67] À la lumière des recommandations du Groupe de travail, il est clair que le changement apporté à la structure et à la composition du Conseil était plus

suggested by counsel for the IBEW, in an attempt to remove certain or all members of the CLRB. While it is true that the most obvious and public change from the CLRB to the CIRB was the appointment of different individuals, and that many other functions, contracts and relationships of the CLRB were continued through to and under the authority of the CIRB, the most significant and important recommendation from the Task Force (in the opinion of the Task Force itself) was the establishment of a representative structure and the introduction of a consultative appointment process that involves the labour and employer constituencies.

[68] It will be recalled that allegations of lack of judicial independence are related to apprehension of bias. The report of the Task Force clearly indicates that a fundamental change in the Board's composition and structure was carried out for legitimate reasons separate and apart from any motive, perceived or actual, to affect the bias or alter the decision-making orientation of the Board. The government acted upon this recommendation, which was supported by both management and labour. In the circumstances, such decision was clearly a legitimate and *bone fide* decision.

[69] Authority in support of the government's ability to enact such *bone fide* changes is found in *Wells, supra*, where the Supreme Court of Canada stated:

¶ 59 Both the decision to restructure the Board, and the subsequent decision not to reappoint the respondent, were *bone fide* decisions. The decision to restructure the Board was deliberated and enacted by the elected legislature of the Province of Newfoundland. This is fatal to the respondent's argument on bad faith, as legislative decision-making is not subject to any known duty of fairness. Legislatures are subject to constitutional requirements for valid law-making, but within their constitutional boundaries, they can do as they see fit. The wisdom and value of legislative decisions are subject only to review by the electorate.

(Quicklaw: paragraph 59)

[70] It is the opinion of this Board that, in the context of the Task Force and its report, a reasonable and right-

qu'une simple charade, comme le prétend l'avocat de la FIOE, qui soutient par ailleurs qu'on a voulu ainsi révoquer certains ou tous les membres du CCRT. S'il est vrai que le changement le plus évident est celui dont on a fait le plus état en public lorsque le CCRT est devenu le CCRI a été la nomination de personnes différentes, et que de nombreuses autres fonctions, contrats et relations du CCRT ont été maintenus sous le CCRI, la recommandation la plus importante du Groupe de travail (de l'avis même de ce dernier) a été l'établissement d'une structure représentative et l'introduction d'un processus de consultation pour les nominations faisant appel aux milieux syndical et patronal.

[68] On se rappellera que les allégations d'absence d'indépendance judiciaire sont reliées à la crainte de partialité. Le rapport du Groupe de travail indique clairement qu'un changement fondamental dans la composition et la structure du Conseil a été effectué pour des raisons légitimes qui n'ont rien à voir avec quelque intention que ce soit, perçue ou réelle, d'influer sur la partialité du Conseil ou d'en modifier l'orientation décisionnelle. Le gouvernement a donné suite à cette recommandation, qui était appuyée tant par le patronat que par les syndicats. Dans les circonstances, il s'agissait d'une décision légitime prise de bonne foi.

[69] La Cour suprême du Canada, dans *Wells*, précité, a confirmé la capacité du gouvernement d'adopter de tels changements de bonne foi par voie législative:

¶ 59 Tant la décision de restructurer la commission que la décision subséquente de ne pas renommer l'intimé étaient des décisions prises de bonne foi. La décision de restructurer la commission a été débattue et adoptée par les membres élus de l'assemblée législative de la province de Terre-Neuve. Cela est fatal à l'argument de l'intimé concernant la mauvaise foi, puisque l'assemblée législative, dans son processus décisionnel, n'est soumise à aucune obligation connue d'agir équitablement. Les assemblées législatives sont assujetties aux exigences constitutionnelles en ce sens qu'elles doivent adopter des lois valides, mais, à l'intérieur de leurs limites constitutionnelles, elles peuvent agir comme bon leur semble. La sagesse et la valeur des décisions législatives ne peuvent être remises en question que par l'électorat.

(Quicklaw: paragraphe 59; traduction)

[70] Le Conseil est d'avis que, dans le contexte du Groupe de travail et de son rapport, une personne

minded person would not find any basis upon which to perceive a lack of judicial independence.

[71] The Board has employed the objective test set out by the Supreme Court of Canada and followed thereafter, in coming to its conclusion as to the sufficiency of its judicial independence. This includes the discussion on the legitimacy of the relatively recent statutory dissolution of the CLRB. The Board has not made, and does not intend to make, any comment on the legal effect of the dissolution on the individual Board Members whose positions were eliminated prior to the completion of their fixed terms. Not only was insufficient evidence presented by counsel in this regard upon which to draw any conclusion, but more importantly, it is not relevant to the question of the existence and sufficiency of the objective conditions of judicial independence.

### Conclusion

[72] This Board is of the opinion that a reasonable and right-minded person, informed as to how this Board is structured, would conclude that no reasonable apprehension of bias or other lack of judicial independence exists.

[73] For all of the above reasons, this Board concludes that there is no lack of judicial independence in the Canada Industrial Relations Board. The preliminary objection is therefore dismissed.

[74] This is a unanimous decision of the Board.

### CASES CITED

*Bell Canada v. Canadian Telephone Employees Assn.*, [1998] 3 F.C. 244 (T.D.)

*Canadian Pacific Ltd. v. Matsqui Indian Band*, [1995] 1 S.C.R. 3

*Hewat v. Ontario* (1998), 37 O.R. (3d) 161 (C.A.)

*Ocean Port Hotel Ltd. v. British Columbia (General Manager Liquor Control)*, [1999] B.C.J. No. 1112 (B.C.C.A.)

*Valente v. The Queen*, [1985] 2 S.C.R. 673

*Weatherill v. Canada (Attorney General)*, [1999] 4 F.C. 107

*Wells v. Newfoundland*, file no. 26362, September 15, 1999 (S.C.)

raisonnable et sensée ne trouverait rien lui permettant de percevoir un manque d'indépendance judiciaire.

[71] Le Conseil a adopté le critère objectif établi par la Cour suprême du Canada et l'a appliqué par la suite, ce qui l'amène à conclure au caractère suffisant de son indépendance judiciaire. Il a notamment débattu la légitimité de la dissolution législative relativement récente du CCRT. Le Conseil n'a pas commenté, et n'entend pas commenter, l'effet juridique de la dissolution sur les membres individuels du Conseil dont les postes ont été éliminés avant la fin de leur mandat. Non seulement l'avocat n'a pas présenté à cet égard une preuve suffisante pour que l'on puisse tirer quelque conclusion que ce soit, mais, et c'est là une considération plus importante, ce facteur n'a aucun rapport avec l'existence et le caractère suffisant des conditions objectives de l'indépendance judiciaire.

### Conclusion

[72] Le Conseil est d'avis qu'une personne raisonnable et sensée, informée sur la façon dont le Conseil est structuré, conclurait qu'il n'existe aucune crainte raisonnable de partialité ou manque d'indépendance judiciaire.

[73] Pour tous ces motifs, le Conseil conclut que le Conseil canadien des relations industrielles ne manque pas d'indépendance judiciaire. L'objection préliminaire est donc rejetée.

[74] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

### AFFAIRES CITÉES

*Bell Canada c. Assoc. canadienne des employés de téléphone*, [1998] 3 C.F. 244 (1<sup>re</sup> inst.)

*Canadien Pacifique Ltée c. Bande indienne de Matsqui*, [1995] 1 R.C.S. 3

*Hewat v. Ontario* (1998), 37 O.R. (3d) 161 (C.A.)

*Ocean Port Hotel Ltd. v. British Columbia (General Manager Liquor Control)*, [1999] B.C.J. No. 1112 (C.A.C.-B.)

*Valente c. La Reine*, [1985] 2 R.C.S. 673

*Weatherill c. Canada (Procureur général)*, [1999] 4 C.F. 107

*Wells v. Newfoundland*, dossier n° 26362, 15 septembre 1999 (C.S.)



**STATUTES CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 9; 10(1), 10(2), 10(3)(a), 10(3)(b); 11; 12(1), 12(2); 12.01, 12.01(1)(a); 12.06; 12.07; 12.08; 12.09; 12.10; 12.11; 12.12; 12.13; 12.14; 12.15; 14.1

*Canadian Charter of Rights and Freedoms*, 1982, s. 11(d)

*Interpretation Act*, R.S.C. 1985, c. I-21, ss. 2; 22; 23; 24

*Transitional Provisions of Bill C-19*, ss. 86; 87; 88(1), 88(2), 88(4), 88(5); 91; 92(1); 93(1), 93(2), 93(3); 94

**LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 9; 10(1), 10(2), 10(3)a, 10(3)b); 11; 12(1), 12(2); 12.01, 12.01(1)a); 12.06; 12.07; 12.08; 12.09; 12.10; 12.11; 12.12; 12.13; 12.14; 12.15; 14.1

*Charte canadienne des droits et libertés*, 1982, art. 11d)

*Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), c. I-21, art. 2; 22; 23; 24

*Dispositions transitoires du projet de loi C-19*, art. 86; 87; 88(1), 88(2), 88(4), 88(5); 91; 92(1); 93(1), 93(2), 93(3); 94



1

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

---

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Independent Canadian Transit Union,  
*applicant,*  
*and*  
PLH Aviation Services Inc.; Vancouver Airport  
Fuel Facilities Corporation; Vancouver Fuel  
Committee; Canadian Airlines International Ltd.;  
Air Canada and Hudson General Aviation Services  
Inc.,  
*employers,*  
*and*  
International Association of Machinists and  
Aerospace Workers,  
*interested party.*

Board File: 18915-C

Independent Canadian Transit Union,  
*applicant,*  
*and*  
PLH Aviation Services Inc.; Vancouver Airport  
Fuel Facilities Corporation; Vancouver Fuel  
Committee; Canadian Airlines International Ltd.;  
Air Canada and Hudson General Aviation Services  
Inc.,  
*employers,*  
*and*  
International Association of Machinists and  
Aerospace Workers,  
*interested party.*

*CITED AS:* PLH Aviation Services Inc. et al.

Board File: 19068-C

Decision no. 37  
November 2, 1999

---

Applications pursuant to sections 35, 44, 45 and 46 of  
the *Canada Labour Code, Part I.*

Single employer - Section 35 - Criteria for declaration -  
Common control (meaning of) - Applicant union  
seeking a declaration that PLH Aviation Services Inc.  
(PLH), Vancouver Airport Fuel Facilities Corporation  
(VAFFC), Vancouver Fuel Committee, Canadian  
Airlines International Limited and Air Canada

## Motifs de décision

Syndicat canadien indépendant du transport,  
*requérant,*  
*et*  
PLH Aviation Services Inc.; Vancouver Airport  
Fuel Facilities Corporation; Vancouver Fuel  
Committee; Lignes aériennes Canadien  
International Ltée; Air Canada et Société de  
services Hudson General (Aviation) Inc.,  
*employeurs,*  
*et*  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs de l'aérospatiale,  
*partie intéressée.*

Dossier du Conseil: 18915-C

Syndicat canadien indépendant du transport,  
*requérant,*  
*et*  
PLH Aviation Services Inc.; Vancouver Airport  
Fuel Facilities Corporation; Vancouver Fuel  
Committee; Lignes aériennes Canadien  
International Ltée; Air Canada et Société de  
services Hudson General (Aviation) Inc.,  
*employeurs,*  
*et*  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs de l'aérospatiale,  
*partie intéressée.*

*CITÉ:* PLH Aviation Services Inc. et autres

Dossier du Conseil: 19068-C

Décision n° 37  
le 2 novembre 1999

---

Demandes présentées en vertu des articles 35, 44, 45 et  
46 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Employeur unique - Article 35 - Critères pour faire une  
déclaration - Contrôle en commun (signification) - Le  
syndicat requérant cherche à obtenir une déclaration  
selon laquelle PLH Aviation Services Inc. (PLH), la  
Vancouver Airport Fuel Facilities Corporation  
(VAFFC), le Vancouver Fuel Committee, les Lignes



constitute a single employer pursuant to section 35 with respect to fueling services at the Vancouver Airport - The Board finds that all the criteria for issuing such a declaration are met - Common control or direction defined - Direction implying hands-on activity - Control broader than direction and comprising long-term influence - The Board grants the section 35 application mainly because of the control exercised by the airline companies through the Vancouver Fuel Committee over the bargaining relationship between PLH and ICTU, particularly through a requirement that any collective agreement have the same duration as the operating agreement, thereby effectively denying the employees' right to strike.

Single employer - Section 35 - Discretion - Timeliness - In the absence of any prejudice to employers or real acquiescence by the union, Board refusing to dismiss union's application for delay - Board exercising its discretion due to effective control of employers over collective bargaining.

Single employer - Sale of business - Interim decision (section 20(1)) - Board declaring PLH, VFC, VAFCC, Air Canada and Canadian Airlines International Ltd. to be single employer as of the date of section 35 application - Board requesting submissions respecting whether current operator, Hudson General Aviation Services Inc., constituting part of single employer - Board reserving jurisdiction respecting section 44 application.

---

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Mr. Edmund Tobin, Vice-Chairperson, and Mr. Michael Eayrs, Member. A hearing was held on November 23 and 24, 1998 and on February 18, 19, 22, 24 and 25, 1999 at Vancouver, British Columbia.

#### Appearances

Mr. Stuart Rush, Q.C. and Mr. Don Crane, for the Independent Canadian Transit Union;

aériennes Canadien International Ltée et Air Canada constituent un employeur unique conformément à l'article 35 en ce qui a trait aux services de ravitaillement à l'aéroport de Vancouver - Le Conseil juge que tous les critères pour faire une telle déclaration ont été respectés - Définition de contrôle et direction assurés en commun - Direction sous-entend une activité directe - La notion de contrôle est plus large que celle de direction et comprend une influence à plus long terme - Le Conseil accorde la demande présentée en vertu de l'article 35 surtout en raison du contrôle exercé par les lignes aériennes par l'entremise du Vancouver Fuel Committee sur la structure de négociation collective entre PLH et ICTU, plus particulièrement par l'exigence que la convention collective soit de même durée que le contrat d'exploitation, frustrant ainsi les employés de leur droit de grève.

Employeur unique - Article 35 - Pouvoir discrétionnaire - Recevabilité - En l'absence de tout préjudice causé aux employeurs ou d'un accord véritable de la part du syndicat, le Conseil refuse de rejeter la demande du syndicat lui demandant de proroger le délai - Le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire en raison du contrôle réel exercé par les employeurs sur la négociation collective.

Employeur unique - Vente d'entreprise - Décision partielle (paragraphe 20(1)) - Le Conseil déclare qu'à compter de la date de la demande présentée en vertu de l'article 35, PLH, VFC, VAFCC, Air Canada et Lignes aériennes Canadien International Ltée constituent un employeur unique - Le Conseil demande que des observations lui soient présentées sur la question de savoir si l'exploitant actuel, Société de services Hudson General (Aviation) Inc., doit faire partie de la déclaration d'employeur unique - Le Conseil se réserve le pouvoir de statuer plus tard sur la demande présentée en vertu de l'article 44.

---

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président, de M<sup>e</sup> Edmund Tobin, Vice-président, et de M. Michael Eayrs, Membre. Une audience a eu lieu les 23 et 24 novembre 1998 et les 18, 19, 22, 24 et 25 février 1999 à Vancouver, en Colombie-Britannique.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> Stuart Rush, c.r. et M. Don Crane, pour le Syndicat canadien indépendant du transport;

Mr. Bruce M. Greyell, for PLH Aviation Services Inc.;  
Mr. Colin G.M. Gibson and Ms. Vanessa Wilkinson,  
for the Vancouver Airport Fuel Facilities Corporation  
and the Vancouver Fuel Committee;  
Mr. Gavin Hume, Q.C., and Ms. Thora Sigurdson, for  
Canadian Airlines International Ltd.;  
Mr. Patrick Saul, for Air Canada;  
Mr. Peter Sheen, for Hudson General Aviation Services  
Inc.;  
Mr. Bruce A. Laughton and Ms. Leah Terai, for the  
International Association of Machinists and Aerospace  
Workers.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul  
Lordon, Q.C., Chairperson.

[1] The present proceedings were initiated by an  
application filed with the predecessor of the Canada  
Industrial Relations Board, the Canada Labour  
Relations Board, on July 31, 1998. The initial  
application was filed by the Independent Canadian  
Transit Union (ICTU) requesting the determination of  
true employer pursuant to section 16(p)(i) of the  
*Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*  
and a single employer declaration pursuant to  
section 35 of the *Code*. Since the portion of the  
application requesting the determination of true  
employer was subsequently withdrawn by the  
applicant, only that portion dealing with the declaration  
of a single employer pursuant to section 35 of the *Code*  
will be considered here.

[2] At the time of the application, section 35 of the  
*Code* provided as follows:

35. Where, in the opinion of the Board, associated or  
related federal works, undertakings or businesses are  
operated by two or more employers having common  
control or direction, the Board may, after affording to the  
employers a reasonable opportunity to make  
representations, by order, declare that for all purposes of  
this Part the employers and the federal works,  
undertakings and businesses operated by them that are  
specified in the order are, respectively, a single employer  
and a single federal work, undertaking or business.

[3] The relevant section was subsequently amended to  
provide:

35.(1) Where, on application by an affected trade union  
or employer, associated or related federal works,  
undertakings or businesses are, in the opinion of the  
Board, operated by two or more employers having

M. Bruce M. Greyell, pour PLH Aviation Services Inc.;  
M. Colin G.M. Gibson et M<sup>me</sup> Vanessa Wilkinson, pour  
la Vancouver Airport Fuel Facilities Corporation et le  
Vancouver Fuel Committee;  
M<sup>e</sup> Gavin Hume, c.r. et M<sup>me</sup> Thora Sigurdson, pour les  
Lignes aériennes Canadien International Ltée;  
M. Patrick Saul, pour Air Canada;  
M. Peter Sheen, pour la Société de services Hudson  
General (Aviation) Inc.;  
M. Bruce A. Laughton et M<sup>me</sup> Leah Terai, pour  
l'Association internationale des machinistes et des  
travailleurs de l'aérospatiale.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par  
M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] Une demande déposée auprès du prédécesseur du  
Conseil canadien des relations industrielles le 31 juillet  
1998, à savoir le Conseil canadien des relations du  
travail, est à l'origine de l'instance actuelle. C'est le  
Syndicat canadien indépendant du transport (SCIT) qui  
a déposé la première demande. Il demandait alors que  
soit tranchée la question de savoir qui était l'employeur  
véritable conformément à l'alinéa 16p)(i) du *Code  
canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et  
une déclaration d'employeur unique conformément à  
l'article 35 du *Code*. Comme la partie de la demande  
concernant la détermination de l'employeur véritable a  
ultérieurement été retirée par le requérant, seule la  
partie qui porte sur la déclaration d'employeur unique  
conformément à l'article 35 du *Code* sera examinée en  
l'espèce.

[2] Lors du dépôt de la demande, l'article 35 du *Code*  
prévoyait ce qui suit:

35. Le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour  
l'application de la présente partie, les entreprises  
fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont  
exploitées par plusieurs employeurs en assurant en  
commun le contrôle ou la direction constituent une  
entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-  
mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre  
l'ordonnance, de donner aux employeurs la possibilité de  
présenter des arguments.

[3] La disposition pertinente a par la suite été modifiée  
pour se lire de la façon suivante:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur  
concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que,  
pour l'application de la présente partie, les entreprises  
fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont

common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[4] The amended provisions were proclaimed on January 1, 1999. Since the amendments to section 35 appear more directed to altering the process of considering issues of common control or direction than to altering the substantive issues to be considered, nothing in the present matter appears to turn upon the recent statutory change except for a matter of process that will be discussed below.

[5] The respondents named in the initial application seeking a declaration of single employer pursuant to section 35 of the *Code* were PLH Aviation Services Inc. (PLH), Vancouver Airport Fuel Facilities Corporation (VAFFC), Vancouver Fuel Committee, Canadian Airlines International Limited (Canadian), and Air Canada.

[6] Subsequent to filing the above application, the ICTU filed with the Board's predecessor, Canada Labour Relations Board on November 6, 1998, an application for a declaration of sale of business pursuant to sections 44, 45 and 46 of the *Code*.

[7] That second application sought a declaration that there was a sale, transfer or disposition of a business or part thereof from the VAFFC, the Vancouver Fuel Committee, Canadian, Air Canada and PLH to Hudson General Aviation Incorporated (Hudson) or, in the alternative, from PLH to Hudson.

[8] The applicant also sought a declaration that ICTU is the bargaining agent for the employees employed by Hudson in the fuelling operation at the Vancouver International Airport (Vancouver Airport); that Hudson is bound by the collective agreement in place between

exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[4] Les dispositions modifiées ont été proclamées le 1<sup>er</sup> janvier 1999. Comme les modifications à l'article 35 semblent avoir davantage pour but de modifier le processus d'examen des questions de direction ou de contrôle assurés en commun que de modifier les questions de fond qui doivent être prises en considération, rien en l'espèce ne semble dépendre de la modification législative apportée récemment, sauf une question de procédure dont il sera question plus loin.

[5] Les intimés nommés dans la première demande cherchant à obtenir une déclaration d'employeur unique conformément à l'article 35 du *Code* étaient la société PLH Aviation Services Inc. (PLH), la Vancouver Airport Fuel Facilities Corporation (VAFFC), le Vancouver Fuel Committee (comité du ravitaillement en carburant de Vancouver), les Lignes aériennes Canadien International Ltée et Air Canada.

[6] À la suite du dépôt de la demande mentionnée précédemment, le SCIT a déposé auprès du prédécesseur du CCRI, le Conseil canadien des relations du travail, en date du 6 novembre 1998, une demande de déclaration de vente d'entreprise conformément aux articles 44, 45 et 46 du *Code*.

[7] Cette deuxième demande cherchait à obtenir une déclaration selon laquelle il y avait eu vente, transfert ou disposition de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci de la VAFFC, du Vancouver Fuel Committee, de Lignes aériennes Canadien, d'Air Canada et de PLH à la Société de services Hudson General (Aviation) Inc. (Hudson) ou, subsidiairement, de PLH à Hudson.

[8] Le requérant a également demandé une déclaration selon laquelle le SCIT est l'agent négociateur des employés qui sont au service de Hudson dans le ravitaillement à l'aéroport international de Vancouver (aéroport de Vancouver); selon laquelle Hudson est liée



PLH and ICTU; and that said collective agreement applies to Hudson's employees in the fuelling operation. The applicant also sought a declaration that Hudson was a party to any proceedings pending before the Board on the date on which Hudson acquired the business. Finally, it sought a declaration that the appropriate bargaining unit in the circumstances would be the following: "all employees of Hudson General Aviation Services Inc. together with Vancouver Airport Fuel Facility Corporation, Vancouver Fuel Committee, Canadian Airlines International Ltd. and Air Canada, PLH Inc., or alone, working at the Vancouver International Airport classified as drivers, utility and mechanics."

[9] The applicant also requested that this application be dealt with expeditiously and be set for hearing at the same time as the application for a declaration of single employer mentioned above.

[10] At the time the application was filed, the provisions of sections 44, 45 and 46 of the *Code* read as follows:

44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,

"business" means any federal work, undertaking or business and any part thereof;

"sell", in relation to a business, includes the lease, transfer and other disposition of the business.

(2) Subject to subsections 45(1) to (3), where an employer sells his business,

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

par la convention collective en vigueur entre PLH et le SCIT; et selon laquelle cette convention collective s'applique aux employés de Hudson dans le ravitaillement. Le requérant a également demandé une déclaration selon laquelle Hudson était partie à toute instance devant le Conseil à la date à laquelle Hudson a fait l'acquisition de l'entreprise. Enfin, il a demandé une déclaration selon laquelle l'unité de négociation appropriée dans les circonstances serait la suivante: «tous les employés et toutes les employées de la Société de services Hudson General (Aviation) Inc. ainsi que de la Vancouver Airport Fuel Facility Corporation, du Vancouver Fuel Committee, de Lignes aériennes Canadien international Ltée et d'Air Canada, de PLH Inc., ou d'elle seule, oeuvrant à l'Aéroport international de Vancouver et classifiés comme chauffeurs, manoeuvres et mécaniciens.»

[9] Le requérant a également demandé que cette demande soit traitée rapidement et qu'elle soit entendue en même temps que la demande en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique mentionnée précédemment.

[10] Au moment du dépôt de la demande, les dispositions des articles 44, 45 et 46 du *Code* se lisaient de la façon suivante:

44.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1.

«entreprise» Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.

«vente» S'entend notamment, relativement à une entreprise, de la location, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci.

(2) Sous réserve des paragraphes 45(1) à (3), les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise:

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur.

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

45.(1) Where an employer sells his business and his employees are intermingled with employees of the employer to whom the business is sold, the Board may, on application to it by any trade union affected,

(a) determine whether the employees affected by the sale constitute one or more units appropriate for collective bargaining;

(b) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each such unit; and

(c) amend, to the extent the Board considers necessary, any certificate issued to a trade union or the description of a bargaining unit contained in any collective agreement.

(2) Where an employer sells his business and his employees are intermingled with employees of the employer to whom the business is sold, a collective agreement that affects the employees in a unit determined to be appropriate for collective bargaining pursuant to subsection (1) that is binding on the trade union determined by the Board to be the bargaining agent for that bargaining unit continues to be binding on that trade union.

(3) Either party to a collective agreement referred to in subsection (2) may, at any time after the sixtieth day has elapsed from the date on which the Board disposes of an application made to it under subsection (1), apply to the Board for an order granting leave to serve on the other party a notice to bargain collectively.

(4) On application being made to it pursuant to subsection (3), the Board shall take into account the extent to which and the fairness with which the provisions of the collective agreement, particularly those dealing with seniority, have been or could be applied to all the employees to whom the collective agreement is applicable.

46. Where any question arises under section 44 or 45 as to whether or not a business has been sold or as to the identity of the purchaser of a business, the Board shall determine the question.

[11] These provisions were not affected by the January 1, 1999 amendments and remained the same throughout the proceedings.

[12] The applications seeking a declaration of single employer under section 35 of the *Code* and a declaration of sale of a business under sections 44 to 46 were in fact consolidated by the predecessor Board, and

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

45.(1) Si, à l'issue de la vente, les employés du vendeur et de l'acquéreur de l'entreprise ne forment plus qu'un seul personnel, le Conseil peut, sur demande de tout syndicat touché:

a) décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement;

b) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;

c) modifier, dans la mesure où il l'estime nécessaire, tout certificat délivré à un syndicat ou toute désignation d'une unité de négociation dans une convention collective.

(2) La convention collective régissant les employés d'une unité jugée, en application du paragraphe (1), habile à négocier collectivement et s'appliquant au syndicat qui, par décision du Conseil, est l'agent négociateur de cette unité de négociation, continue de lier ce syndicat.

(3) L'une des parties à la convention collective visée au paragraphe (2) peut, à l'expiration des soixante jours suivant la date de la décision prise à l'égard d'une demande faite aux termes du paragraphe (1), demander au Conseil de rendre une ordonnance l'autorisant à signifier à l'autre partie un avis de négociation collective.

(4) Dans l'examen de la demande visée au paragraphe (3), le Conseil tient compte de la mesure dans laquelle et de l'impartialité avec laquelle les dispositions de la convention collective et plus particulièrement celles qui traitent de l'ancienneté ont été ou pourraient être appliquées à tous les employés régis par celle-ci.

46. Il appartient au Conseil de trancher, pour l'application des articles 44 ou 45, toute question qui se pose quant à la survenance d'une vente d'entreprise et à l'identité de l'acquéreur.

[11] Ces dispositions n'ont pas été affectées par les modifications du 1<sup>er</sup> janvier 1999 et sont demeurées les mêmes tout au long de l'instance.

[12] Les demandes de déclaration d'employeur unique déposées en vertu de l'article 35 du *Code* et de déclaration de vente d'entreprise aux termes des articles 44 à 46 ont été regroupées par le Conseil

a hearing commenced on November 23 and 24, 1998, at Vancouver, British Columbia. At those proceedings, the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM), which represented certain Hudson employees actually engaged at that time in fuelling aircraft at the Vancouver Airport, requested status as a party to each of these matters. This request was granted. It is also worth noting that after considering the parties' submissions, the above matters were consolidated for the hearing of evidence and for determination.

[13] The hearings continued subsequent to the transition of the Canada Labour Relations Board to the Canada Industrial Relations Board on January 1, 1999 pursuant to the provisions of *An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, S.C. (1998), c. 26. Hearings were held on February 18, 19, 22, 24 and 25, 1999.

[14] It should also be noted that following completion of the hearings, Mr. Michael Eayrs, one of the members of the panel seized with these matters, unfortunately died on April 9, 1999. On April 15, 1999, Mr. Edmund Tobin withdrew from the panel. Following his withdrawal, the Chairperson of the panel and Chairperson of the Board continued alone pursuant to the provisions of the above legislation.

[15] There is not a great deal of conflict in the evidence before the Board in the present case, although there were significant differences of perspective and emphasis between the parties. Therefore, the Board will discuss the facts prior to emphasizing the areas in respect of which the parties' interpretations diverge.

[16] The Board was presented with evidence concerning the approach taken at large Canadian airports to provide fuelling services. Initially, airlines had provided the services necessary to allow their own aircraft to be fuelled; however, in recent years, the more common practice has been for airlines to pool their efforts and develop a combined approach for ensuring the provision of fuelling services at major airports. Fuelling services are now provided pursuant to such pooling arrangements at the airports in Montréal, Toronto, Calgary, Edmonton, Winnipeg,

précédent, et une audience a débuté les 23 et 24 novembre 1998, à Vancouver, en Colombie-Britannique. Lors de cette audience, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIM), qui représentait certains employés de la Société Hudson oeuvrant au ravitaillement des avions à l'aéroport de Vancouver, a demandé le statut de partie dans chacune de ces affaires. Cette demande a été accueillie. Il convient également de signaler qu'une fois entendues les observations des parties, les affaires qui précèdent ont été regroupées en vue de l'audition de la preuve et de la décision.

[13] Les audiences se sont poursuivies après la transition du Conseil canadien des relations du travail au Conseil canadien des relations industrielles le 1<sup>er</sup> janvier 1999 conformément aux dispositions de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, L.C. (1998), ch. 26. Les audiences ont eu lieu les 18, 19, 22, 24 et 25 février 1999.

[14] Il convient de souligner qu'une fois les audiences terminées, M. Michael Eayrs, l'un des membres du banc saisi de ces questions, est malheureusement décédé le 9 avril 1999. Le 15 avril 1999, M<sup>e</sup> Edmund Tobin s'est retiré du banc. Après son retrait, le président du banc et Président du Conseil a continué seul, conformément aux dispositions de la loi susmentionnée.

[15] La preuve produite devant le Conseil en l'espèce n'est pas tellement conflictuelle. Cependant, les parties ont présenté des points de vue assez divergents et ont insisté sur des éléments divergents. Par conséquent, le Conseil discutera des faits avant de faire ressortir les domaines au sujet desquels les interprétations des parties divergeaient.

[16] Le Conseil a été saisi d'éléments de preuve concernant la formule adoptée dans les grands aéroports canadiens en matière de prestation de services de ravitaillement. Au départ, les lignes aériennes fournissaient les services nécessaires pour assurer le ravitaillement de leurs propres avions; toutefois, ces dernières années, elles ont généralement choisi de regrouper leurs efforts et d'élaborer une formule conjointe de prestation de services de ravitaillement dans les grands aéroports. Les services de ravitaillement sont maintenant assurés suivant de



Halifax and Vancouver. A similar approach is under development for the Ottawa Airport.

[17] According to this approach, an organization called a Fuel Committee is responsible for developing and ensuring the effective operation and provision of fuelling services to participating airlines. Typically, the Fuel Committee, which is established by an agreement entitled "The Interline Agreement," is made up of representatives of those airlines that regularly and significantly require fuelling services at the location in question. The Fuel Committee, in turn, establishes an Executive Committee to oversee its activities. The Chairman of the Fuel Committee and of its Executive Committee also has important responsibilities regarding the ongoing work of the Fuel Committee, particularly the day-to-day liaison with the operator that provides services under the Operating Agreement. The operator, as will be discussed below, is the entity responsible for carrying out day-to-day fuelling operations.

[18] A corporate structure is also established to acquire the necessary equipment, including large fuel tanks, fuel pipelines, mobile fuel tank trucks and other fuelling equipment. The necessary capital investment is then undertaken to establish fuel facilities at the airport. An organization is incorporated as legal owner of the assets utilized in the fuelling operation. Although the fuel is distributed through a pooled process, the ownership of the fuel itself generally remains with the individual airlines, which are responsible for providing and paying for their own fuel.

[19] The evidence before the Board indicated that the airlines do not typically operate the fuelling operation themselves. The fuelling operation is generally contracted out to the "Operator," which is the entity retained on contract to provide the personnel and services required to carry out the actual operation at the airport utilizing the facilities provided. The fuelling operation at major Canadian airports is as a

telles ententes dans les aéroports de Montréal, Toronto, Calgary, Edmonton, Winnipeg, Halifax et Vancouver. On élabore actuellement une formule semblable à l'aéroport d'Ottawa.

[17] Selon cette formule, une organisation appelée comité du ravitaillement (Fuel Committee) est chargée de mettre en place et d'assurer le fonctionnement et la fourniture efficaces de services de ravitaillement aux lignes aériennes participantes. Généralement, le comité du ravitaillement, constitué aux termes d'une entente portant le titre de «The Interline Agreement» (entente intervenue entre des lignes aériennes), est formé de représentants de ces lignes aériennes qui ont régulièrement et considérablement besoin de services de ravitaillement à l'endroit en question. Le comité du ravitaillement forme à son tour un comité exécutif chargé de surveiller ses activités. Le président du comité du ravitaillement et de son comité exécutif doit également assumer des responsabilités importantes en ce qui concerne les travaux continus du comité du ravitaillement, notamment en ce qui a trait à la liaison quotidienne avec l'exploitant qui fournit les services aux termes du contrat d'exploitation. L'exploitant est l'entité chargée d'exécuter les opérations quotidiennes de ravitaillement. Il en sera question plus loin.

[18] Une structure d'entreprise est également établie pour faire l'acquisition de l'équipement nécessaire, notamment de grands réservoirs à carburant, des pipelines à carburant, des camions-réservoirs à carburant et d'autre équipement de ravitaillement. L'investissement en capital requis est ensuite effectué pour mettre en place des installations de ravitaillement à l'aéroport. Une organisation est constituée en société à titre de propriétaire légal des éléments d'actif utilisés dans le cadre de l'opération de ravitaillement. Bien que le carburant soit distribué au moyen d'un processus de regroupement, le carburant lui-même demeure généralement propriété de chacune des lignes aériennes, qui sont chargées de fournir et de payer leur propre carburant.

[19] La preuve présentée au Conseil a révélé qu'en règle générale les lignes aériennes n'exploitent pas les services de ravitaillement elles-mêmes. Le service de ravitaillement est habituellement donné à contrat à l'exploitant, qui est l'entité embauchée à contrat pour fournir le personnel et les services nécessaires pour mener à bien l'exploitation aéroportuaire à l'aide des installations fournies. L'exploitation de ravitaillement

consequence somewhat complicated and utilizes relatively complex corporate structures bound together by contract.

[20] The following text, which was set out at Tab 1 of a Book of Documents submitted by the Vancouver Fuel Committee and the VAFFC, is of assistance in understanding the contractual structure utilized to organize fuelling at major Canadian airports.

#### FUEL FACILITIES STRUCTURES

The purpose of this memorandum and the attached diagram is to describe in a general way how the various Fuelling Agreements interrelate in the Fuel Committee structure. Out of necessity, the following description is very general and reference should be made to each of the agreements in order to understand more fully the provisions thereof.

##### The Interline Agreement

The Interline Agreement provides for a decision making process through a Fuel Committee where the voting rights of each airline are determined according to a formula based on its usage of the Fuel System. The airline consuming the greatest volume of fuel at the airport and hereinafter referred to as the "Lead Airline" chairs the Fuel Committee. Most decisions of the Fuel Committee require the approval of at least one-third of the total number of Contracting Airlines who have paid in the aggregate at least two-thirds of the total operating charges in the past 12 months. Significant capital decisions require an affirmative vote of at least one-half of the Contracting Airlines representing at least three-quarters of the charges. Accordingly, the voting structure of the Fuel Committee is such that none of the individual Contracting Airlines can control any of the decisions made by the Fuel Committee. In case of a default by a Contracting Airline in the payment of its share of the costs, each non-defaulting Contracting Airline is required to pay its *pro rata* share of the amounts in default and is entitled to recover such amounts from the defaulting Contracting Airline.

##### The Fuel Facilities Corporation

The Fuel Facilities Corporation is a private corporation incorporated for the purpose of owning the Fuel System and acquiring the required interests in land. All the shares of this corporation are registered in the name of Cartan Ltd. (a nominee corporation operated by the law firm of McCarthy Tétrault). Cartan Limited has signed an undertaking to the Contracting Airlines acknowledging that it is holding such share(s) beneficially for the Contracting Airlines that are party to

dans les grands aéroports canadiens est par conséquent assez complexe et se sert de structures d'entreprise relativement complexes liées par contrat.

[20] Le texte qui suit, énoncé sous l'onglet 1 du Book of Documents (livre de documents), présenté par le Vancouver Fuel Committee et la VAFFC, facilite la compréhension de la structure contractuelle utilisée pour organiser le ravitaillement dans les grands aéroports canadiens.

#### STRUCTURES DES INSTALLATIONS DE RAVITAILLEMENT

La présente note et le diagramme ci-joint ont pour objet de décrire de façon générale comment les diverses ententes de ravitaillement sont liées entre elles dans la structure du comité du ravitaillement. Par la force des choses, la description qui suit est très générale et il devrait être fait mention de chacune des ententes pour faciliter la compréhension des dispositions en cause.

##### L'entente entre lignes aériennes

L'entente entre lignes aériennes comporte un processus décisionnel appliqué par un comité du ravitaillement. Les droits de vote de chacune des lignes aériennes sont établis suivant une formule qui repose sur leur usage du réseau de ravitaillement. La ligne aérienne qui consomme le volume le plus élevé de carburant à l'aéroport, ci-après appelée la «ligne aérienne principale», préside le comité du ravitaillement. La plupart des décisions prises par ce comité nécessitent l'approbation d'au moins le tiers du nombre total des lignes aériennes contractantes qui ont versé au total au moins les deux tiers de l'ensemble des frais d'exploitation au cours des 12 derniers mois. Les décisions d'investissement importantes requièrent un vote positif d'au moins la moitié des lignes aériennes contractantes qui représentent au moins les trois quarts des frais. Par conséquent, la structure de mise aux voix du comité du ravitaillement est telle qu'aucune des lignes aériennes contractantes ne peut, individuellement, contrôler l'une ou l'autre des décisions prises par le comité du ravitaillement. Si l'une des lignes aériennes contractantes fait défaut de verser sa part des coûts, chaque ligne aérienne contractante qui n'est pas en défaut doit verser au *pro rata* sa part du montant en défaut et a le droit de recouvrer ces montants de la ligne aérienne contractante en défaut.

##### La société des installations de ravitaillement

La société des installations de ravitaillement est une société privée constituée aux fins de posséder le réseau de ravitaillement et d'acquérir les droits fonciers requis. Toutes les actions de cette société sont enregistrées au nom de Cartan Ltd. (une société propriétaire à titre d'intermédiaire exploitée par le cabinet d'avocats McCarthy Tétrault). La société Cartan Limited a signé un engagement envers les lignes aériennes contractantes dans lequel elle reconnaît qu'elle détient ces actions en

the Interline Agreement and that it will not take any action without the prior approval of the Chairman of the Fuel Committee.

#### **Land Rights**

The Fuel Facilities Corporation enters into a lease agreement with Transport Canada and the other landlords at the Airport usually referred to as the "Land Rights" pursuant to which it leases the land and obtains the right to construct and operate the fuelling facilities thereon.

#### **The Leasing Agreement**

The Fuel Facilities Corporation also enters into an agreement, usually referred to as the "Leasing Agreement" (whose term runs concurrently with that of the Land Rights) with the Lead Airline which acts for itself and as agent for the other Contracting Airlines pursuant to which the Fuel Facilities Corporation subleases the land, together with other rights, privileges and interests and leases the Fuel System to the Contracting Airlines in consideration of which the Contracting Airlines agree to pay as rent:

(a) all principal and interest and other ancillary charges incurred by the Fuel Facilities Corporation for the construction or purchase of the Fuel System pursuant to the agreement with a bank or other lending institution (usually referred to as the "Loan Agreement");

(b) the land rental, taxes and insurance premiums under the Land Rights and any expenses agreed to between the Fuel Facilities Corporation and the Contracting Airlines and any other charges approved by the Contracting Airlines; and

(c) any other payments for which the Fuel Facilities Corporation may become liable as a result of legislation or governmental regulations and not foreseen in the contractual arrangements.

#### **Operating Agreement**

The Contracting Airlines enter into an Operating Agreement with an Operator, the company that operates the Fuel System at the Airport and provides the airport fuelling services to the Contracting Airlines.

#### **The Loan Agreement**

The Loan Agreement is entered into between the Bank and the Fuel Facilities Corporation. Each of the Loan Agreements have different features depending on the Bank involved. These usually include the following:

tant qu'usufruitière des lignes aériennes contractantes qui sont parties à l'entente entre lignes aériennes et qu'elle ne prendra aucune mesure sans l'autorisation préalable du président du comité du ravitaillement.

#### **Les droits fonciers**

La société des installations de ravitaillement conclut un contrat de location avec Transports Canada et les autres propriétaires à l'aéroport généralement appelé «les droits fonciers» suivant lequel elle loue le bien-fonds et obtient le droit de construire et d'exploiter les installations de ravitaillement.

#### **Le contrat de location**

La société des installations de ravitaillement conclut également un contrat, généralement appelé «contrat de location» (dont les conditions s'appliquent en même temps que celles du contrat sur les droits fonciers) avec la ligne aérienne principale qui agit pour elle-même et à titre de mandataire des autres lignes aériennes contractantes. Conformément à ce contrat, la société des installations de ravitaillement sous-loue le bien-fonds, avec les autres droits, privilèges et intérêts et loue le réseau de ravitaillement aux lignes aériennes contractantes en contrepartie de quoi les lignes aériennes contractantes acceptent de verser comme loyer:

a) tout le capital, l'intérêt et autres frais accessoires engagés par la société des installations de ravitaillement pour la construction ou l'achat du réseau de ravitaillement aux termes du contrat conclu avec une banque ou une autre institution prêteuse (généralement appelé le «contrat de prêt»);

b) les frais de location du bien-fonds, les impôts et les primes d'assurance aux termes du contrat concernant les droits fonciers et tous les frais convenus par la société des installations de ravitaillement et les lignes aériennes contractantes, ainsi que tous les autres frais approuvés par les lignes aériennes contractantes; et

c) tout autre paiement dont la société des installations de ravitaillement peut devenir responsable en vertu de la législation ou de la réglementation gouvernementale et qui n'a pas été prévu dans les ententes contractuelles.

#### **Contrat d'exploitation**

Les lignes aériennes contractantes concluent un contrat d'exploitation avec un exploitant, la société qui exploite le réseau de ravitaillement à l'aéroport et offre des services de ravitaillement aéroportuaire aux lignes aériennes contractantes.

#### **Le contrat de prêt**

Le contrat de prêt est conclu entre la banque et la société des installations de ravitaillement. Chacun des contrats de prêt comprend des caractéristiques différentes, selon la banque qui est partie au contrat. Ce sont généralement les caractéristiques suivantes:



(a) as general and continuing collateral security for the repayment of the capital sum and interest and any other obligations under the Loan Agreement, the Fuel Facilities Corporation assigns to the bank all of its rights, title and interest to receive the debt service portion of the rent to be paid by the Contracting Airlines under the Leasing Agreement. In several cases, the Bank has also required that general security be taken on all of the Fuel Facilities Corporation's assets;

(b) that before the Lead Airline may cease to be one of the Contracting Airlines, the capital sum and interest thereon must first be repaid in full;

(c) the Fuel Facilities Corporation and the Contracting Airlines covenant and represent to the bank that they will perform the obligations assumed by them under the Leasing Agreement including the following obligations:

(i) Contracting Airlines will pay the Fuel Facilities Corporation as rental for the Fuel System, amounts sufficient to enable the Fuel Facilities Corporation to pay all sums owing by it under the Land Rights and under the Loan Agreement as well as all expenses, fees, taxes and other similar charges; and

(ii) the Leasing Agreement shall not be terminated until the Contracting Airlines either pay to the bank all sums remaining outstanding under the Loan Agreement or assume payment thereof to the entire exoneration of the Fuel Facilities Corporation;

(d) that the obligations contracted under the Loan Agreement by the Fuel Facilities Corporation as agent for the Contracting Airlines are subject to rateable proration among the Contracting Airlines in the manner provided for in the Interline Agreement.

The maximum annual principal repayments of the loan is limited by the capital cost allowance available to the Fuel Facilities Corporation so that its income for tax purposes will be fully offset by the capital cost allowance.

November, 1995

[21] The following diagram was attached to this document.

a) à titre de garantie générale et accessoire continue du remboursement du capital et de l'intérêt et de toute autre obligation prévue au contrat de prêt, la société des installations de ravitaillement cède à la banque tous ses droits, titres et intérêts en vue de recevoir la partie du service de l'emprunt du loyer devant être versé par les lignes aériennes contractantes aux termes du contrat de location. Dans plusieurs cas, la banque a également exigé qu'une garantie générale soit prise sur tous les éléments d'actifs de la société des installations de ravitaillement.

b) avant que la ligne aérienne principale puisse cesser d'être l'une des lignes aériennes contractantes, le capital et l'intérêt qui s'y applique doivent d'abord être remboursés au complet;

c) la société des installations de ravitaillement et les lignes aériennes contractantes s'engagent et font valoir auprès de la banque qu'elles s'acquitteront des obligations qu'elles assument aux termes du contrat de location, y compris les obligations suivantes

(i) les lignes aériennes contractantes verseront à la société des installations de ravitaillement comme frais de location du réseau de ravitaillement, des montants suffisants pour permettre à la société des installations de ravitaillement de payer toutes les sommes qu'elle doit aux termes du contrat concernant les droits fonciers et du contrat de prêt ainsi que tous les frais, droits, taxes et autres charges semblables; et

(ii) le contrat de location ne devrait pas prendre fin avant que les lignes aériennes contractantes aient versé à la banque tous les montants d'argent non encore acquittés aux termes du contrat de prêt ou en aient assumé le paiement de manière à décharger complètement la société des installations de ravitaillement;

d) les obligations contractées aux termes du contrat de prêt par la société des installations de ravitaillement en tant que mandataire des lignes aériennes contractantes sont assujetties à la distribution au *pro rata* imposable entre les lignes aériennes contractantes de la façon prévue dans l'entente entre les lignes aériennes.

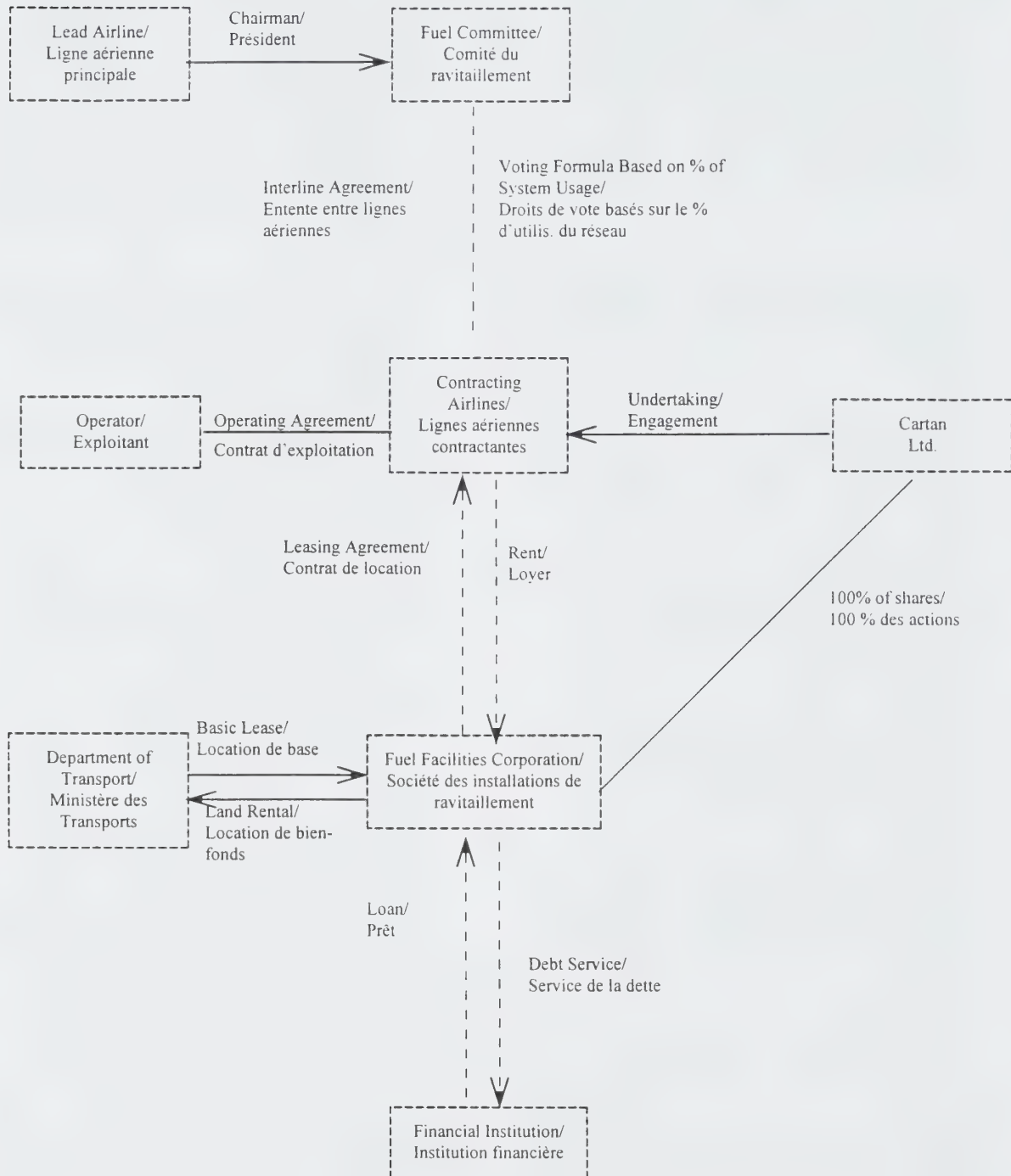
Les remboursements annuels maximaux sur capital du prêt sont restreints par l'allocation du coût en capital dont dispose la société des installations de ravitaillement de sorte que son revenu à des fins fiscales soit complètement compensé par l'allocation du coût en capital.

Novembre 1995

(traduction)

[21] Le diagramme suivant était joint à ce document.

# FUEL FACILITIES STRUCTURE/ STRUCTURE DES INSTALLATIONS DE RAVITAILLEMENT



[22] The Board heard evidence that the Fuel Committee established at the Vancouver Airport follows this general model. The Interline Agreement, made as of January 1, 1993, set up the Fuel Committee and provides for its activities.

[23] The evidence before the Board established that there are 24 airline signatories to this agreement and these are the members of the Vancouver Fuel Committee. They are: Canadian Airlines International Ltd. (Canadian), Air Transat A.T. Inc. (Air Transat), Air Canada, Cathay Pacific Airways Ltd. (Cathay Pacific), Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft (Lufthansa), Air China International Corporation, Air B.C. Limited, Alaska Airlines, Inc., America West Airlines Inc., American Airlines, Inc., British Airways PLC, Canada 3000 Airlines Ltd., Japan Airlines Company Limited, Koninklijke Luchtvaart Maatschappij (Royal Dutch Airlines), Korean Air Mandarin Airlines Ltd., Northwest Airlines, Inc., Philippine Airlines, Royal Aviation Inc., Singapore Airlines Limited, Time Air Inc., United Airlines Inc., and West Jet Airlines Ltd.

[24] The members of the Executive Committee of the Fuel Committee at Vancouver are Canadian, Air Canada, Air Transat, Cathay Pacific and Lufthansa. The lead airline at Vancouver is Canadian, and the Chairman of the Fuel Committee was a Canadian employee, Mr. Vic Rivers. Mr. Rivers, who gave evidence in these proceedings, has served as Chairperson of the Fuel Committee at Vancouver since 1989.

[25] Mr. Rivers testified that he is employed on a full-time basis with Canadian as Manager, Fuel Facilities and Administration, and has worked with that airline since 1968. He confirmed that the airlines work in cooperation to provide fuelling facilities at most Canadian airports and have formed fuel committees for that purpose. He indicated that fuel consortiums were in fact set up to use effectively the equipment at airports, and "to give the airlines some control over the level of service that it has at the airport."

[22] Le Conseil a été saisi de la preuve selon laquelle le comité du ravitaillement constitué à l'aéroport de Vancouver suit ce modèle général. L'entente entre lignes aériennes, intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 1993, établissait le comité du ravitaillement et prévoyait ses activités.

[23] La preuve soumise au Conseil a établi que 24 lignes aériennes sont signataires de cette entente. Ce sont les membres du Vancouver Fuel Committee. Il s'agit de: Lignes aériennes Canadien International Ltée (Canadien), Air Transat A.T. Inc. (Air Transat), Air Canada, Cathay Pacific Airways Ltd. (Cathay Pacific), Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft (Lufthansa), Air China International Corporation, Air B.C. Limited, Alaska Airlines, Inc., America West Airlines Inc., American Airlines, Inc., British Airways PLC, Canada 3000 Airlines Ltd., Japan Airlines Company Limited, Koninklijke Luchtvaart Maatschappij (Royal Dutch Airlines), Korean Air Mandarin Airlines Ltd., Northwest Airlines, Inc., Philippine Airlines, Royal Aviation Inc., Singapore Airlines Limited, Time Air Inc., United Airlines Inc. et West Jet Airlines Ltd.

[24] Les membres du comité exécutif du comité du ravitaillement à Vancouver sont Canadien, Air Canada, Air Transat, Cathay Pacific et Lufthansa. La ligne aérienne principale à Vancouver est Canadien, et le président du comité du ravitaillement était un employé de Canadien, M. Vic Rivers. M. Rivers, qui a témoigné en l'instance, occupe le poste de président du comité du ravitaillement à Vancouver depuis 1989.

[25] M. Rivers a témoigné qu'il est un employé à temps plein de Canadien comme gestionnaire des installations et de l'administration du ravitaillement et qu'il oeuvre au sein de cette ligne aérienne depuis 1968. Il a confirmé que les lignes aériennes travaillent en collaboration pour fournir des services de ravitaillement à la majorité des aéroports canadiens et qu'elles ont constitué des comités du ravitaillement à cette fin. Il a mentionné que dans les faits, des consortiums de ravitaillement ont été formés pour utiliser efficacement l'équipement disponible dans les aéroports, et «pour donner aux lignes aériennes un certain contrôle sur le niveau de service qu'elles possèdent à l'aéroport.» (traduction)



[26] Mr. Rivers confirmed that the "Fuel Facilities Structure" describes the structure of the seven fuel committees now in existence in Canada and that the structure is essentially the same at each location.

[27] As is the case at Vancouver, each Fuel Committee has an Executive Committee consisting of representatives of the five airlines utilizing the most fuel at that location. Mr. Rivers indicated that he is a member of the seven Fuel Committees and Executive Committees at major Canadian airports. He indicated that he was also the Chairman of the Fuel Committees at Calgary and Edmonton. At Toronto, Halifax and Winnipeg, the Chairman was Mr. James Fee, the Air Canada representative. Mr. Fee is the Air Canada representative on all seven Committees.

[28] Mr. Rivers spoke about the way the fuel committees work. He indicated:

Well, generally we see eye to eye because we all have a relatively common interest in getting our aircraft fuelled. However, there are instances once in a while when we tend to disagree about things, but generally we're in agreement because we're doing something that we all have generally a common interest in.

(volume 4, page 17 of transcripts)

[29] Mr. Rivers also discussed the other elements of the Fuel Facilities Structure at Vancouver. At Vancouver, the Fuel Facilities Corporation is the Vancouver Airport Fuel Facilities Corporation, which was formed on December 24, 1981 to own the Vancouver Airport fuel infrastructure and acquire the related land interests. All its shares are indirectly owned by the law firm of McCarthy Tétrault, but held in trust for the benefit of the contracting airlines.

[30] At Vancouver, the VAFFC entered into a leasing agreement dated June 15, 1992, whereby the land and fuel system interests are sublet to the airline signatories to the Interline Agreement. The lead airline, Canadian, is responsible for acting as the agent of the other airlines. The leasing agreement is structured in such a

[26] M. Rivers a confirmé que la «Structure des installations de ravitaillement» décrit la structure des sept comités du ravitaillement en carburant qui existent au Canada et que la structure est essentiellement la même à chaque endroit.

[27] Comme c'est le cas à Vancouver, chaque comité du ravitaillement comprend un comité exécutif formé des représentants de cinq lignes aériennes qui consomment le plus de carburant à cet endroit. M. Rivers a mentionné qu'il est membre des sept comités du ravitaillement et comités exécutifs dans les grands aéroports canadiens. Il a indiqué qu'il était également président des comités du ravitaillement à Calgary et Edmonton. À Toronto, Halifax et Winnipeg, le comité est présidé par M. James Fee, le représentant d'Air Canada. M. Fee représente Air Canada au sein des sept comités.

[28] M. Rivers a parlé du mode de fonctionnement des comités du ravitaillement. Il a dit:

En règle générale, nous nous entendons bien parce que nous avons le même intérêt, à savoir le ravitaillement de nos avions. Toutefois, il arrive que nous ne soyons pas tous d'accord sur certaines choses. Cependant, nous sommes habituellement d'accord, parce que nous faisons des choses pour lesquelles nous avons tous un intérêt commun.

(page 17 des transcriptions, volume 4; traduction)

[29] M. Rivers a également discuté d'autres éléments de la structure des installations de ravitaillement à Vancouver. Dans cette ville, la société des installations de ravitaillement est la Vancouver Airport Fuel Facilities Corporation, constituée le 24 décembre 1981 pour posséder l'infrastructure de ravitaillement de l'aéroport de Vancouver et acquérir les intérêts fonciers connexes. Toutes ses actions appartiennent indirectement au cabinet d'avocats McCarthy Tétrault, mais sont détenues en fiducie au profit des lignes aériennes contractantes.

[30] À Vancouver, la VAFFC a conclu un contrat de location daté du 15 juin 1992, par lequel les intérêts fonciers et le réseau de ravitaillement sont sous-loués aux lignes aériennes signataires de l'entente entre les lignes aériennes. La ligne aérienne principale, Canadien, est chargée d'agir comme mandataire des

way that costs incurred in developing and maintaining the facilities are passed on to the contracting airlines.

[31] According to the fuel facilities lease, the VAFFC must provide fuel services to any airline flying into Vancouver and requesting such services. This requirement covers the 24 signatory airlines and 25 other "itinerant carriers."

[32] It should be noted that the VAFFC is not intended to be a profit centre. According to the June 15, 1992 leasing arrangement, the VAFFC will not carry out any activity that could result in profits of any kind. In addition to the tanks, pipelines and trucks that would expectedly be used in such a fuelling operation, the facilities provided by the VAFFC include an office building and equipment, computer equipment and other miscellaneous supplies and equipment essential to the operation of a fuelling service. The other terms of the June 15, 1992 leasing agreement are described in the Fuel Facilities Structures document set out above.

[33] As mentioned, the operation of the Fuel Facilities and the actual fuelling work is left to the Operator pursuant to a further agreement entitled "the Operating Agreement." Two Operating Agreements are relevant for the present purposes. The first five-year agreement effective as of November 1, 1988, was between the group of airlines then members of the Fuel Committee, referred to in the agreement as the "Original Contracting Airlines," the VAFFC, and PLH. This agreement and the PLH's tenure as Operator were renewed for a further five years by letter of Mr. Victor B. Rivers, Chairman, dated September 28, 1994, referable back to a decision taken by the Vancouver Fuel Committee on October 4, 1993. This letter, which modified certain provisions of the 1988-93 agreement, was intended to continue the term of the Operating Agreement until October 31, 1998, to make certain changes to the initial five-year agreement and to the monthly management fee paid to PLH. A subsequent Operating Agreement, which will be considered

autres lignes aériennes. Le contrat de location est structuré de telle manière que les coûts engagés pour mettre en place et maintenir les installations sont rétrocédés aux lignes aériennes contractantes.

[31] D'après le contrat de location des installations de ravitaillement, la VAFFC doit fournir des services de ravitaillement à toutes les lignes aériennes qui assurent des vols à destination de Vancouver et qui demandent de tels services. Cette exigence couvre les 24 lignes aériennes signataires et 25 autres «transporteurs itinérants».

[32] Il convient de souligner que la VAFFC n'est pas censée être un centre de profit. D'après le contrat de location du 15 juin 1992, la VAFFC ne s'adonnera à aucune activité qui pourrait se traduire par quelque forme de profits que ce soit. Outre les réservoirs, les pipelines et les camions qui doivent être utilisés dans une telle opération de ravitaillement, la VAFFC doit fournir un immeuble à bureaux et de l'équipement, du matériel informatique et d'autres fournitures diverses et l'équipement essentiel à l'exploitation d'un service de ravitaillement. Les autres conditions du contrat de location daté du 15 juin 1992 sont décrites dans le document intitulé Structure des installations de ravitaillement dont il est question précédemment.

[33] Tel que mentionné auparavant, l'exploitation des installations de ravitaillement et le travail de ravitaillement comme tel relèvent de l'exploitant conformément à un autre contrat intitulé «contrat d'exploitation». Deux contrats d'exploitation sont pertinents aux fins de la présente instance. Le premier contrat de cinq ans, qui a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 1988, a été passé entre le groupe de lignes aériennes qui étaient alors membres du comité du ravitaillement, appelé dans le contrat les «lignes aériennes contractantes initiales», la VAFFC et PLH. Ce contrat et le mandat de PLH comme exploitant ont été renouvelés pour cinq autres années par lettre de M. Victor B. Rivers, président, datée du 28 septembre 1994, qui fait référence à une décision prise par le Vancouver Fuel Committee le 4 octobre 1993. Cette lettre, qui a modifié certaines dispositions du contrat 1988-1993, avait pour but de proroger le contrat d'exploitation jusqu'au 31 octobre 1998, d'apporter certains changements au contrat initial de cinq ans et

later, was signed with Hudson, effective on November 1, 1998.

[34] The management fee paid under both operating agreements is important in that it was essentially the entire remuneration paid to PLH or its successor under the Agreement. In Mr. Rivers' words:

Well, the cost structure in the case of Canadian Fuel Consortium is a pass-through with a fixed fee. All of the costs involved in maintaining and operating the system are passed through to the airlines as a monthly cost. That includes labour, all the maintenance, filter changes, anything to do with running the system. And in addition to that, the operator receives a fixed fee for that purpose. That's his compensation for doing that.

(volume 4, page 38 of transcripts)

[35] Fuel costs were also accounted for by the Operator, PLH, and passed on to the airlines. It is also of note that the airlines, through the Fuel Committee, had a significant role regarding the financial aspect of the operations conducted by PLH.

[36] Mr. Rivers described the Fuel Committee's role and its relationship with the Operators as follows:

Well, the responsibility for preparing a proposed budget for the coming year is that of -- the responsibility lies with the operator. The operator collects the information from each of the airlines as best he can in roughly the end of September. It may be not always easy, but tries to get a forecast of the level of activity required for the coming year. He then puts together his manpower requirements and he puts together all his consumables into a budget format, and the basis of that budget format then is -- or the budget format is then reviewed with the Executive Committee of the Fuel Committee around the first week of October. The purpose of the review is so that when we go to the annual general meeting of all 24 airlines in November, the budget has at least been reviewed to some extent for reasonableness before it actually goes before the full committee. The Executive Committee makes up probably 80 percent of the total cost of the station, obviously the greatest level of activity, and so it's an opportunity for the operator and the major users to look at the reasonableness of the work.

aux frais de gestion mensuels versés à PLH. Un contrat d'exploitation ultérieur, sur lequel on se penchera plus tard, a été signé avec Hudson. Il prenait effet le 1<sup>er</sup> novembre 1998.

[34] Les frais de gestion versés aux termes des deux contrats d'exploitation revêtent de l'importance, car il s'agissait essentiellement de toute la rémunération versée à PLH ou à son successeur en vertu du contrat. Comme l'a dit M. Rivers:

Dans le cas du Consortium de ravitaillement canadien, la structure de coût repose sur une rétrocession de frais fixes. Tous les coûts de maintien et d'exploitation du réseau sont absorbés par les lignes aériennes sous forme de frais mensuels qui comprennent la main-d'oeuvre, tout l'entretien, les changements de filtres, et tout ce qui touche le réseau d'exploitation. En outre, l'exploitant touche des frais fixes à cette fin. C'est sa rémunération parce qu'il s'acquitte de cette tâche.

(page 38 des transcriptions, volume 4; traduction)

[35] Les coûts du ravitaillement ont également été comptabilisés par l'exploitant, PLH, et facturés aux lignes aériennes. Il convient également de souligner que celles-ci, par l'intermédiaire du comité du ravitaillement, devaient jouer un rôle important en ce qui concerne l'aspect financier des opérations menées par PLH.

[36] M. Rivers a décrit le rôle du comité du ravitaillement et ses rapports avec les exploitants de la façon suivante:

La responsabilité de préparer une proposition de budget pour l'année à venir est celle de -- la responsabilité revient à l'exploitant. Ce dernier recueille l'information auprès de chacune des lignes aériennes du mieux qu'il le peut vers la fin de septembre. Ce n'est peut-être pas toujours facile, mais il tente d'obtenir une prévision du niveau d'activité nécessaire pour l'année à venir. Il établit ensuite ses besoins en main-d'oeuvre et produits de consommation sous forme d'un budget, et le fondement de cette présentation de budget alors est -- ou cette présentation est alors revue avec le comité exécutif du comité du ravitaillement vers la première semaine d'octobre. Nous révisons cette proposition pour pouvoir nous présenter à l'assemblée générale annuelle de l'ensemble des 24 lignes aériennes en novembre avec un budget revu qui se tient dans une certaine mesure avant d'être présenté au comité plénier. Le comité exécutif représente probablement 80 % du coût total de la station, c'est-à-dire le niveau le plus élevé d'activité. Il s'agit donc d'une occasion pour l'exploitant et les utilisateurs principaux de se pencher sur le caractère raisonnable du travail.



The budget goes out a couple of weeks before the annual general meeting of the airlines, so they all have an opportunity to review it ahead of the meeting. Then we go to the meeting and the budget is reviewed by the operator in front of the full Fuel Committee and voted upon for acceptance. And it's not only operating budget, but the capital budget as well.

(volume 4, pages 40-42 of transcripts)

[37] Mr. Rivers also spoke about the way in which deviations to approved budget items might be considered.

Well, the operator comes to the Executive Committee and requests a deviation in the line item or the budget item that he has had approved, and the Executive Committee will review it. There is -- we have some procedures in place whereby the chairman can approve up to a certain level. The Executive Committee can approve up to another level, and then anything above that must go out to the full Fuel Committee for approval. So if it's a minor item and the operator presents it to me with an explanation, then I will just sign it off as an approved increase to the budget. And then I, at the next time that the airlines get together, will go through those items which I have approved so that they're aware of it, and so on up the ladder until it's approved.

(volume 4, pages 42-43 of transcripts)

[38] The evidence disclosed that the level of cooperation and coordination between the Operator and the Fuel Committee was such that even the administrative support for Fuel Committee meetings, including the preparation of meeting agendas, was provided by the Operator. The Fuel Committee also conducted the affairs of the VAFFC.

[39] The pooling of facilities and the development of a common operating strategy at the Vancouver Airport under the Fuel Committee originally commenced in 1982. The initial Operating Agreement was entered into with Consolidated Aviation and Refuelling Services (Pacific) (hereinafter, Consolidated), which continued to operate the fuel facilities at Vancouver pursuant to that agreement from 1982 to 1988. In 1988, the Vancouver Fuel Committee decided to tender the work covered by the Operating Agreement, that is, the provision of personnel and services to operate the fuel

Le budget est prêt quelques semaines avant l'assemblée générale annuelle des lignes aériennes de sorte qu'elles aient toutes l'occasion de le revoir avant l'assemblée. Nous nous présentons ensuite à l'assemblée et l'exploitant passe le budget en revue devant le comité plénier de ravitaillement. Le budget fait l'objet d'un vote d'acceptation. Il ne s'agit pas seulement du budget d'exploitation, mais également du budget des dépenses en capital.

(pages 40-42 des transcriptions, volume 4; traduction)

[37] M. Rivers a également parlé de la façon dont des écarts par rapport au budget autorisé pourraient être envisagés.

L'exploitant se présente devant le comité exécutif et demande un écart par rapport à la gamme d'articles ou au poste budgétaire qu'il a fait approuver. Le comité exécutif étudiera sa demande. Il existe -- nous disposons de certaines procédures par lesquelles le président peut donner son approbation jusqu'à un certain niveau. Le comité exécutif peut approuver jusqu'à un autre niveau, puis toute demande au-delà de ce niveau doit être présentée au comité plénier du ravitaillement pour autorisation. Ainsi, s'il s'agit d'une question mineure et si l'exploitant me la présente en me l'expliquant, je vais seulement l'approuver à titre d'augmentation budgétaire autorisée. Ensuite, lors de la prochaine réunion des représentants des lignes aériennes, je porterai à leur attention les éléments que j'ai approuvés afin qu'il soient au courant, et ce de la même façon dans l'échelle hiérarchique jusqu'à cela soit approuvé.

(pages 42-43 des transcriptions, volume 4; traduction)

[38] La preuve produite a révélé que le niveau de collaboration et de coordination entre l'exploitant et le comité plénier était tel que même le soutien administratif des réunions du comité du ravitaillement, y compris la préparation des ordres du jour de réunions, était assuré par l'exploitant. Le comité du ravitaillement s'occupait également des affaires de la VAFFC.

[39] Le regroupement des services et l'élaboration d'une stratégie d'exploitation commune à l'aéroport de Vancouver sous les auspices du comité du ravitaillement ont débuté en 1982. Le premier contrat d'exploitation a été conclu avec la Consolidated Aviation and Refuelling Services (Pacific) (ci-après appelée la Consolidated), qui a continué à exploiter les installations de ravitaillement à Vancouver aux termes de ce contrat de 1982 à 1988. En 1988, le Vancouver Fuel Committee a décidé de lancer un appel d'offres sur les travaux visés par le contrat d'exploitation, à

facilities at Vancouver Airport. The successful bidder at that time was PLH.

[40] When PLH bid on the contract in 1988, the Fuel Committee required, as is the practice throughout Canada, that PLH produce evidence that it had a collective agreement with a trade union. In 1988, the PLH bid indicated that it had a collective agreement with its union, then the Teamsters, for a five-year period; the term of the initial Operating Agreement was also five years. The evidence also indicated that the bulk of the employees who were hired by PLH at that time came over from Consolidated.

[41] Although the initial PLH collective agreement was with the Teamsters, evidence before the Board indicated that the ICTU, as a result of a raid, succeeded the Teamsters in 1991.

[42] Mr. Rivers explained the reason why the length of the term of the Operating Agreement and the term of the collective agreement were the same.

Well, we structure the length of the operating agreement equal to the length of the labour agreement that the operator has with its union. The reason that we do that is that we're reluctant to have a strike during the time of the operator term of office or term as operator. For obvious reasons. The fuel is being put on airplanes by a single company, a single group of employees. If they walk off, it can create enormous, enormous problems and financial burden on the carriers. And so it's really our intent to try and avoid that as much as possible by saying if you have a five-year agreement, we'll give you a five-year contract. If you have a three-year agreement, we'll give you a three-year contract. But we're not prepared to give you a five-year contract with a three-year labour agreement with the potential of a massive strike that could shut down the entire hub, and in a very short order, kill a couple of airlines. It's just not on.

(volume 4, page 44 of transcripts)

[43] In 1993, the contract between PLH and the Fuel Committee did not go to tender. The Fuel Committee had made it known to PLH that the length of the extension of the original five-year contract would

savoir la fourniture de personnel et la prestation de services, pour exploiter les installations de ravitaillement en carburant à l'aéroport de Vancouver. Le soumissionnaire retenu à ce moment-là a été PLH.

[40] Quand PLH a présenté une soumission en vue d'obtenir le contrat, en 1988, le comité du ravitaillement a exigé, comme le veut la pratique dans l'ensemble du Canada, que PLH produise la preuve qu'elle avait signé une convention collective avec un syndicat. En 1988, la soumission de PLH révélait que cette société avait signé une convention collective avec son syndicat, qui était alors les Teamsters, pour une période de cinq ans; la durée du premier contrat d'exploitation était aussi de cinq ans. La preuve révélait également que la plupart des employés recrutés par PLH à l'époque provenaient de chez Consolidated.

[41] Bien que PLH ait signé sa première convention collective avec les Teamsters, la preuve soumise au Conseil a révélé que le SCIT, à la suite d'un raid, avait succédé aux Teamsters en 1991.

[42] M. Rivers a expliqué pourquoi la durée du contrat d'exploitation et celle de la convention collective étaient identiques.

Nous prenons des dispositions pour que la durée du contrat d'exploitation soit la même que celle de la convention collective entre l'exploitant et son syndicat, parce que nous ne voudrions pas avoir une grève pendant le mandat de l'exploitant ou pendant son mandat à titre d'exploitant. Pour des raisons manifestes. Le carburant est mis dans les avions par une seule société, un seul groupe d'employés. S'ils déclarent la grève, il peut en résulter de très très gros problèmes et un fardeau financier pour les transporteurs. C'est pourquoi ce que nous voulons vraiment c'est de tenter d'éviter le plus possible une telle situation en disant si vous avez une convention de cinq ans, nous vous consentirons un contrat d'une durée de cinq ans. Si vous avez une convention de trois ans, nous vous accorderons un contrat de trois ans. Cependant, nous ne sommes pas prêts à vous donner un contrat de cinq ans si vous avez une convention collective de trois ans, étant donné la possibilité d'une grève massive qui pourrait entraîner la fermeture de tout le centre, et, très rapidement, entraîner la disparition de quelques lignes aériennes. Cela ne convient tout simplement pas.

(page 44 des transcriptions, volume 4; traduction)

[43] En 1993, le contrat entre PLH et le comité du ravitaillement n'a pas fait l'objet d'un appel d'offres. Le comité du ravitaillement avait informé PLH que la durée de la prorogation du contrat original de cinq ans

depend on the length of the collective agreement that PLH reached with the union. In fact, a five-year collective agreement with the ICTU was reached, and the Operating Agreement extended a corresponding five years. Although a summary of the terms of the collective agreement was presented to the Fuel Committee at that time, the agreement itself was not reviewed in detail.

[44] The evidence disclosed that although the Operating Agreement with PLH had been renewed on the basis of the information provided, including the five-year agreement with the ICTU, there was unhappiness among the members of the Fuel Committee concerning the terms and circumstances of the renewal. They felt that there had not been adequate time to review the PLH proposal in 1993 and that the Fuel Committee had "got ourselves boxed in in 1993 with three weeks left in the agreement and take it or leave it."

[45] As a consequence of the negative feelings about the 1993 process, it was decided that the 1998 process would give the Fuel Committee more control and more time to review the proposal, to accept it or to request further bids from others. As a part of this strategy, a letter was issued on December 24, 1997 to PLH.

[46] On that date, the Fuel Committee, over the signature of Mr. Rivers, its Chairman, wrote to the President and Chief Executive Officer of PLH, Mr. Lloyd Peddle, advising that automatic renewal was not certain for the period from November 1, 1998. That letter is of importance in these proceedings and is reproduced below:

December 24, 1997

PLH Aviation Services  
Suite 90, 10551 Shellbridge Way  
Richmond B.C.  
V6X 2W9

Attn.: Mr. Lloyd Peddle

Dear Mr. Peddle,

**Re: Vancouver Operating Agreement:**

As you are aware, the Vancouver Fuel Committee has asked its Executive Committee to make a recommendation with respect to the selection of an

serait fonction de la durée de la convention collective établie par PLH avec le syndicat. De fait, on s'est entendu sur une convention collective de cinq ans avec le SCIT et le contrat d'exploitation a été prorogé d'une période analogue de cinq ans. Un résumé des clauses de la convention collective a été présenté au comité du ravitaillement à ce moment-là, mais la convention en tant que telle n'a pas fait l'objet d'un examen détaillé.

[44] La preuve a révélé que même si le contrat d'exploitation passé avec PLH avait été renouvelé en fonction des renseignements fournis, dont la convention de cinq ans conclue avec le SCIT, certains membres du comité du ravitaillement n'étaient pas satisfaits des modalités et des circonstances du renouvellement. Ils estimaient que les membres du comité du ravitaillement n'avaient pas eu suffisamment de temps pour étudier la proposition de PLH en 1993 et qu'ils «s'étaient sentis coincés en 1993 avec trois semaines à faire à la convention et une proposition du genre «à prendre ou à laisser»». (traduction)

[45] Étant donné les sentiments négatifs engendrés par le processus de 1993, il a été décidé que le processus de 1998 donnerait au comité du ravitaillement davantage de contrôle et de temps pour revoir la proposition, l'accepter ou demander d'autres soumissions. En application de cette stratégie, une lettre a été envoyée à PLH le 24 décembre 1997.

[46] Ce jour-là, le comité du ravitaillement, sous la signature de M. Rivers, son président, a écrit au président et chef de la direction de PLH, M. Lloyd Peddle, pour l'informer qu'un renouvellement automatique n'était pas assuré pour la période débutant le 1<sup>er</sup> novembre 1998. Cette lettre revêt de l'importance en l'instance et elle est reproduite ci-dessous:

Le 24 décembre 1997

PLH Aviation Services  
Bureau 90, 10551 Shellbridge  
Richmond (C.-B.)  
V6X 2W9

Att.: M. Lloyd Peddle

Monsieur,

**Objet: Contrat d'exploitation de Vancouver**

Comme vous savez, le Vancouver Fuel Committee a demandé à son comité exécutif de formuler une recommandation relativement à la sélection d'un



operator for the Vancouver System after the expiration of the existing Operating Agreement on October 31, 1998.

The Executive Committee has taken the view that the Contracting Airlines should not have any responsibilities for payments to employees for termination periods which extend beyond the expiration date of the Operating Agreement. It is therefore important that adequate notice be provided to all employees.

On the assumption that PLH is interested in a renewal of the Operating Agreement, it is imperative that you immediately develop an overall financial proposal and corresponding labour agreement for the five year renewal period which decreases overall manpower costs and reflects a significant increase in productivity over the current levels without jeopardizing the efficient and environmentally sound operation of the System. As we are all aware, the labour component of the new contract is one of the areas where we feel the greatest savings can be achieved if we are to select a new operator.

During the next contract period, the form of Agreement between the Operator and the Contracting Airlines will be revised to reflect certain changes with respect to insurance and other issues which you are already familiar with in the recent Calgary Operating Agreement.

Attached is a schedule which the Executive Committee has developed which sets out a timetable by which certain activities must be completed so as not to repeat the timing difficulty which we experienced during the last renewal of the Vancouver Agreement. The Executive Committee will make a recommendation to the Fuel Committee whether or not to go out to bid at the meeting to be held May 7, 1998.

We look forward to your cooperation in this matter and trust that you will contact me if you have any questions.

Yours truly,

(s) V.B. Rivers  
Chairman, Vancouver Fuel Committee

[47] The following schedule was attached to the letter.

#### SCHEDULE

**Vancouver Operating Agreement Renewal**

Timetable

exploitant du réseau de Vancouver à l'expiration du contrat d'exploitation existant, le 31 octobre 1998

Le comité exécutif s'est dit d'avis que les lignes aériennes contractantes ne devraient aucunement être responsables des paiements aux employés dans les cas de périodes de licenciement qui vont au-delà de la date d'expiration du contrat d'exploitation. Il importe donc qu'un avis approprié soit donné à tous les employés.

En partant de l'hypothèse que la société PLH est intéressée à renouveler le contrat d'exploitation, vous devez absolument élaborer dès maintenant une proposition financière globale et un contrat de travail correspondant pour la période de renouvellement de cinq ans qui fait diminuer les coûts généraux en main-d'oeuvre et reflète une augmentation considérable de la productivité par rapport aux niveaux actuels sans mettre en péril l'exploitation efficace et saine du réseau. Comme nous savons tous, le volet main-d'oeuvre du nouveau contrat représente l'un des secteurs dans lequel nous croyons pouvoir réaliser le plus d'économies si nous choisissons un nouvel exploitant.

Pendant la prochaine période contractuelle, la forme de contrat entre l'exploitant et les lignes aériennes contractantes sera révisée de façon à refléter certains changements quant à l'assurance et à d'autres questions avec lesquelles vous vous êtes déjà familiarisé dans le contrat d'exploitation récent de Calgary.

Vous trouverez ci-joint une annexe, préparée par le comité exécutif, comportant un calendrier d'achèvement de certaines activités de sorte que nous n'ayons pas à faire face de nouveau aux difficultés temporelles auxquelles nous nous sommes butés lors du dernier renouvellement du contrat de Vancouver. Lors de la réunion qui aura lieu le 7 mai 1998, le comité exécutif formulera une recommandation au comité du ravitaillement sur la question de savoir si on ira en appel d'offres.

Nous espérons pouvoir compter sur votre collaboration à cet égard. N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de toute ma considération.

(s) V.B. Rivers  
Président, Vancouver Fuel Committee

(traduction)

[47] L'annexe qui suit était jointe à la lettre.

#### ANNEXE

**Renouvellement du contrat d'exploitation de Vancouver**  
Calendrier

1. Development of a renewal proposal by the current operator for initial review.	Nov. 97 to Mar 1, 1998	1. Préparation, par l'exploitant actuel, d'une proposition de renouvellement pour examen initial.	De nov. 97 au 1 <sup>er</sup> mars 1998
2. Submission of final renewal proposal by the current operator.	Apr. 17, 1998	2. Présentation de la proposition de renouvellement finale par l'exploitant actuel	17 avril 1998
3. Executive Committee consideration of the final renewal proposal and preparation of a recommendation to the Fuel Committee.	April 17, 1998 to May 7, 1998	3. Examen, par le comité exécutif, de la proposition de renouvellement finale et préparation d'une recommandation au comité du ravitaillement.	Du 17 avril 1998 au 7 mai 1998
4. Fuel Committee decision on Executive Committee recommendation.	May 7, 1998 May 22, 1998	4. Décision du comité du ravitaillement sur la recommandation du comité exécutif	Du 7 mai 1998 au 22 mai 1998
5. Depending on Fuel Committee decision, Executive Committee to prepare bid documents.	May 25, 1998 to June 12, 1998	5. Selon la décision du comité du ravitaillement, le comité exécutif doit préparer les documents de soumission.	Du 25 mai 1998 au 12 juin 1998
6. Bid documents provided to all potential bidders.	June 12, 1998	6. Documents de soumission remis à tous les soumissionnaires éventuels.	12 juin 1998
7. Responses to bid filed.	July 10, 1998	7. Réponses aux soumissions déposées.	10 juillet 1998
8. Executive Committee assessment of bids, recommendation and approval.	July 10, 1998 to July 24, 1998	8. Évaluation, par le comité exécutif, des soumissions, recommandation et approbation.	Du 10 juillet 1998 au 24 juillet 1998
9. Full Fuel Committee Meeting and award of contract (if required).	July 28, 1998	9. Réunion plénière du comité du ravitaillement et adjudication du contrat (au besoin)	28 juillet 1998
10. Transition period during which current and new operator prepare for start-up on October 31, 1998.	August 1, 1998 to October 31, 1998	10. Période de transition au cours de laquelle l'exploitant actuel et le nouvel exploitant se préparent pour le début des activités le 31 octobre 1998	Du 1 <sup>er</sup> août 1998 au 31 octobre 1998

(traduction)

[48] On the same date, Mr. Rivers also sent a letter requesting detailed information concerning PLH's unionized employees.

December 24, 1997

PLH Aviation Services  
Suite 90, 10551 Shellbridge Way  
Richmond B.C.  
V6X 2W9

Attn.: Mr. Lloyd Peddle

[48] À la même date, M. Rivers a également envoyé une lettre dans laquelle il demande des renseignements détaillés sur les employés syndiqués de PLH.

Le 24 décembre 1997

PLH Aviation Services  
Bureau 90, 10551 Shellbridge  
Richmond (C.-B.)  
V6X 2W9

Att.: M. Lloyd Peddle

Dear Mr. Peddle,

**Re: Vancouver Operating Agreement**

As you are aware, we are currently in the process of assessing our options with respect to the provision of fuelling services after the expiry of the Vancouver Operating Agreement.

In order to assist us in this connection, we would appreciate your providing us with the following information:

1. a list of each hourly rated employee engaged in performing the operating services together with job title, date of hire, hourly rate of pay, normal hours of work and fringe benefit costs;
2. your assessment of the nature and extent of all obligations to all of your hourly employees in the event that the Operating Agreement is not renewed;
3. confirmation that you have put in place with each of your salaried employees suitable arrangements to ensure that the Contracting Airlines have no financial obligations for termination or severance costs in the event that the Agreement is not extended and,
4. with respect to non-labour matters, we are proceeding on the basis that the Contracting Airlines would have no obligations under the Operating Agreement or otherwise in the event that the Agreement is not renewed.

As the Executive Committee will be meeting early in the new year to review this whole situation, I would appreciate your providing me with the requested information no later than January 26, 1998.

Yours truly,

(s) V.B. Rivers  
Chairman, Vancouver Fuel Committee

[49] Apparently, by the time this letter was received, PLH anticipated that should a collective agreement satisfactory to the Fuel Committee not be reached by June 12, 1998, as set out in the schedule, the right to operate the fuel facilities of the Vancouver Airport pursuant to an Operating Agreement would go to tender. It must also have been evident to PLH that the Fuel Committee would scrutinize the "corresponding labour agreement" and consider the rates of pay, hours

Monsieur.

**Objet: Contrat d'exploitation de Vancouver**

Comme vous savez, nous évaluons actuellement nos options en ce qui concerne la prestation de services de ravitaillement à l'expiration du contrat d'exploitation de Vancouver.

Pour nous aider à cet égard, nous vous saurions gré de nous fournir les renseignements suivants:

1. une liste de chaque employé rémunéré à taux horaire qui offre des services d'exploitation, ainsi que leur titre de poste, la date d'embauche, le taux de rémunération horaire, les heures normales de travail et les coûts en avantages sociaux;
2. votre évaluation de la nature et de la portée de toutes les obligations à l'égard de tous vos employés rémunérés à taux horaire, dans l'éventualité où le contrat d'exploitation ne serait pas renouvelé;
3. une confirmation que vous avez mis en place avec chacun de vos employés salariés des arrangements acceptables pour que les lignes aériennes contractantes n'aient pas d'obligations financières dans des cas de licenciements ou de primes de séparation si le contrat n'est pas prorogé;
4. en ce qui concerne les questions non syndicales, nous procédons en présumant que les lignes aériennes contractantes n'auraient pas d'obligations aux termes du contrat d'exploitation ni autrement si le contrat n'est pas renouvelé.

Comme les membres du comité exécutif se réuniront au début de la nouvelle année pour passer en revue l'ensemble de la situation, je vous saurais gré de me fournir les renseignements demandés au plus tard le 26 janvier 1998.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de toute ma considération.

Le président, Vancouver Fuel Committee,  
(s) V.B. Rivers

(traduction)

[49] Apparemment, avant que cette lettre ait été reçue, la société PLH prévoyait que si on ne s'entendait pas sur une convention collective à la satisfaction du comité du ravitaillement d'ici le 12 juin 1998, tel qu'indiqué dans le calendrier, le droit d'exploiter les installations de ravitaillement de l'aéroport de Vancouver conformément à un contrat d'exploitation irait en appel d'offres. Il doit également être apparu de façon manifeste à la société PLH que le comité du



of work, benefit costs, and other manpower costs of the unionized employees.

[50] In giving his evidence, Mr. Lloyd Peddle indicated that he understood that he had to submit a proposal that showed a substantial reduction in wages.

[51] In fact, Mr. Peddle responded in part by writing an "Extremely Personal and Confidential" letter to the Fuel Committee on February 23, 1998, setting out what in his view could be the "basis for New Labour Contract." Although, according to Mr. Rivers' evidence in this respect, he did not take this letter seriously, it is inescapable that PLH did take it seriously and was aware that the contents of the collective agreement reached was a matter of strong interest and concern to the Fuel Committee.

[52] As will be described below, no collective agreement was reached between the ICTU and PLH prior to June 12, 1998, and the Vancouver Fuel Committee submitted a call for tender to nine potential bidders. By mid-August 1998, Hudson had been identified as the successful bidder, winning the right to operate the Vancouver fuel facilities for a five-year period to commence on November 1, 1998.

[53] However, Hudson did not have a collective agreement with the ICTU. Its collective agreement was with the IAM. As a consequence, when Hudson took over the fuelling operation, 102 members of the ICTU bargaining unit at Vancouver Airport were affected.

[54] While the evidence disclosed that some employees had found employment with Hudson, many of them had lost their jobs as a result of the changeover in operating companies. The present applications ensued. In the circumstances, two critical issues emerge. First, was the association between PLH, the Vancouver Fuel Committee, its members, and the VAFFC so close that these entities should be treated by this Board as a single

ravitaillement examinerait attentivement la «convention collective correspondante» et se pencherait sur les taux de rémunération, les heures de travail, les coûts en avantages sociaux et les autres coûts de main-d'oeuvre rattachés aux employés syndiqués.

[50] Lors de son témoignage, M. Lloyd Peddle a mentionné qu'il comprenait que sa proposition devait comporter une diminution considérable des salaires.

[51] De fait, M. Peddle a répondu en partie en rédigeant le 23 février 1998, à l'intention du comité du ravitaillement, une lettre portant la mention «Extrêmement personnel et confidentiel» dans laquelle il explique ce qui, selon lui, pourrait constituer le «fondement d'un nouveau contrat de travail» (traduction). Bien que selon les propos de M. Rivers à cet égard, il n'a pas pris cette lettre au sérieux, la société PLH a inévitablement pris cette lettre au sérieux et savait que le contenu de la convention collective conclue intéressait et préoccupait beaucoup le comité du ravitaillement.

[52] Comme nous le décrirons plus loin, aucune convention collective n'a été conclue entre le SCIT et la société PLH avant le 12 juin 1998, et le Vancouver Fuel Committee a présenté un appel d'offres à neuf soumissionnaires éventuels. À la mi-août 1998, la société Hudson avait été identifiée comme soumissionnaire retenu, et elle avait désormais le droit d'exploiter les installations de ravitaillement de Vancouver pendant cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1998.

[53] Toutefois, la société Hudson n'avait pas de convention collective avec le SCIT. Elle avait plutôt une convention collective avec l'AIM. Par conséquent, lorsque la société Hudson a pris contrôle du service de ravitaillement en carburant, quelque 102 membres de l'unité de négociation du SCIT à l'aéroport de Vancouver ont été affectés.

[54] Même si la preuve a révélé que certains employés s'étaient trouvés du travail chez Hudson, bon nombre d'entre eux avaient perdu leur poste par suite des changements dans les sociétés exploitantes. Les demandes déposées en l'instance se sont ensuivies. Dans les circonstances, deux questions cruciales se posent. Premièrement, l'association entre PLH, le Vancouver Fuel Committee, ses membres et la VAFFC

employer pursuant to the provisions of section 35 of the *Code*. Second, was the fuelling business at Vancouver Airport transferred to Hudson so as to fall within the provisions of sections 44, 45 or 46 of the *Code*.

[55] To state each of these issues more generally, should PLH, the Vancouver Fuel Committee, the VAFFC and the relevant airlines be treated as a single business for the purposes of the *Code* and what consequences should ensue. The Board must also consider, at least in a preliminary way, whether a declaration of single employer would affect Hudson. In this respect, control over employee relations and collective bargaining control within the group alleged to be a single employer must be of particular concern.

[56] As concerns Hudson, the issue appears to be, was it part of the single employer, if one existed, or was there a transfer of business to Hudson such that the provisions of the *Code* should continue the bargaining rights of the ICTU as bargaining agent for employees providing fuelling services at Vancouver Airport.

[57] In order for these questions to be addressed, the evidence relating to these two issues must be considered in greater detail.

[58] In the Board's view, the nature and structure of the relationship between the entities concerned and PLH, which was responsible for operating the facilities and for hiring and firing employees at the airport prior to November 1, 1998, must first be carefully considered. The relationship which then developed between the allegedly controlling entities and Hudson will also be considered, as will the circumstances of the transition that occurred.

[59] As Chairman of the Vancouver Fuel Committee and of its Executive Committee as well as President, Secretary and a Director of the VAFFC, Mr. Vic Rivers is an important figure in considering these issues. He was the subject of much of the evidence submitted to the Board.

était-elle si étroite que ces entités devraient être traitées par le Conseil comme un employeur unique conformément aux dispositions de l'article 35 du *Code*? Deuxièmement, l'exploitation de ravitaillement à l'aéroport de Vancouver a-t-elle été transférée à la société Hudson pour tomber sous le coup des dispositions des articles 44, 45 ou 46 du *Code*?

[55] Pour énoncer chacune de ces questions en termes plus généraux, la société PLH, le Vancouver Fuel Committee, la VAFFC et les lignes aériennes pertinentes devraient-ils être traités comme une entreprise unique aux fins du *Code* et quelles seraient alors les conséquences? Le Conseil doit également déterminer, tout au moins de façon préliminaire, si une déclaration d'employeur unique affecterait la société Hudson. À cet égard, le contrôle exercé sur les relations avec les employés et le contrôle de la convention collective au sein du groupe qui constituerait un employeur unique doivent être une cause de préoccupation particulière.

[56] En ce qui a trait à la société Hudson, la question qui semble devoir se poser est la suivante: faisait-elle partie de l'employeur unique, s'il en existait un, ou y a-t-il eu transfert d'activités à la société Hudson de telle sorte que les dispositions du *Code* devraient maintenir les droits de négociation du SCIT en tant qu'agent négociateur des employés offrant des services de ravitaillement à l'aéroport de Vancouver?

[57] Pour pouvoir répondre à ces deux questions, il faut se pencher de façon plus approfondie sur la preuve liée à celles-ci.

[58] De l'avis du Conseil, il faut tout d'abord étudier avec soin la nature et la structure des rapports entre les entités visées et la société PLH, qui était responsable de l'exploitation des installations, du recrutement et du licenciement des employés à l'aéroport avant le 1<sup>er</sup> novembre 1998. La relation qui s'est développée entre les entités qui exerceraient un contrôle et la société Hudson sera également examinée, tout comme les circonstances de la transition qui est survenue.

[59] À titre de président du Vancouver Fuel Committee et de son comité exécutif et de président, secrétaire et directeur de la VAFFC, M. Vic Rivers est une figure importante dans l'examen de ces questions. Il a fait l'objet de plusieurs des témoignages présentés au Conseil.

[60] The broad scope of Mr. Rivers' involvement in the fuelling operation at Canadian airports was described above. While Mr. Rivers was an employee of Canadian, a considerable part of his duties involved the direction and coordination of Fuel Committee strategy at Vancouver and throughout Canada. The relationships that were described to the Board between those serving on Fuel Committees in Canada, including Mr. Rivers and Mr. Fee of Air Canada, have been ongoing. The structures and approaches utilized in fuelling services at Canadian airports as described above have been largely standardized.

[61] Mr. Rivers explained that the reason for setting up Fuel Committees was the efficient use of equipment at airports. The pooling system allows a unified fuel administration, which can provide services to a range of airport airline fuel consumers at each airport. The approach utilized permits a fuel facilities holding corporation to develop and improve facilities, and allows the capital necessary for improvements to be more easily obtained. The approach also provides the consortium airlines with a degree of control over the fuelling process and ensures that the fuelling resources are most effectively utilized. In short, it is clear that important business purposes are served by this approach.

[62] If only facilities were pooled, no concern would arise about possible common control or direction under the provisions of the *Code*. However, a significant number of employees are required to operate the fuel facilities, and the Fuel Committee must inevitably be somewhat concerned about the level of service these employees provide. The Board accepts the claim that there is a need for some common control and that the common control exercised has important and legitimate business purposes. However, the examination of the issues cannot stop there. The Board must consider the issue of whether the control is such that a declaration of single employer under the *Code* should be made.

[63] While much of the activity of the Fuel Committee and much of the control exercised by Mr. Rivers on its behalf related to business concerns, labour relations

[60] L'essentiel de la participation de M. Rivers à l'exploitation de ravitaillement dans les aéroports canadiens a été décrit précédemment. Bien que M. Rivers était un employé de Canadien, une bonne partie de ses fonctions touchaient la direction et la coordination de la stratégie du comité du ravitaillement à Vancouver et dans tout le Canada. Les rapports décrits au Conseil entre les personnes qui siégeaient aux comités du ravitaillement au Canada, dont M. Rivers et M. Fee, d'Air Canada, étaient continus. Les structures et les formules utilisées dans les services de ravitaillement des aéroports canadiens décrits précédemment ont été essentiellement uniformisés.

[61] M. Rivers a expliqué qu'on a mis en place des comités du ravitaillement pour favoriser l'utilisation efficace de l'équipement dans les aéroports. Le réseau de regroupement permet d'administrer le ravitaillement de façon unifiée, et ainsi d'offrir des services à une multitude de lignes aériennes qui consomment du carburant dans chaque aéroport. La formule utilisée permet à une société de portefeuille qui offre des services de ravitaillement en carburant de mettre en place et d'améliorer des services, et prévoit le capital nécessaire pour apporter plus facilement des améliorations. Elle procure également aux lignes aériennes qui font partie du consortium un certain contrôle sur le processus de ravitaillement et fait en sorte que les ressources en ravitaillement soient utilisées très efficacement. Bref, cette formule sert manifestement des fins commerciales importantes.

[62] Si seules les installations étaient regroupées, la possibilité d'un contrôle ou d'une direction exercés en commun suivant les dispositions du *Code* ne susciterait aucune préoccupation. Toutefois, un nombre important d'employés doivent exploiter les installations de ravitaillement, et le comité du ravitaillement doit inévitablement se préoccuper du niveau de service offert par ces employés. Le Conseil accepte la prétention selon laquelle il faut exercer un certain contrôle en commun et selon laquelle ce contrôle comporte des fins commerciales importantes et légitimes. Toutefois, l'étude des questions ne peut pas s'arrêter là. Le Conseil doit se demander si le contrôle exercé est tel qu'une déclaration d'employeur unique conformément au *Code* devrait être faite.

[63] Bien que la plus large part de l'activité du comité du ravitaillement et le plus gros du contrôle exercé par M. Rivers en son nom avaient trait à des



concerns did receive his attention. The Fuel Committee did not itself have employees. Any necessary support services for the Committee were provided for by either an employee of the lead airline or by the fuel system operator at the different airports. Mr. Rivers indicated that Canadian was not reimbursed for his time spent on Fuel Committee or VAFFC matters, although it did recover his expenses from the VAFFC or the Fuel Committee.

[64] Mr. Rivers indicated to the Board that aircraft fuelling is carried on in roughly the same manner throughout Canada and the United States. That business is quite competitive. A certain number of companies, like PLH, act as fuel contractors. The evidence confirmed that competition in the business leads to the replacement of the operators at different airports from time to time, usually as a result of competitive bidding process.

[65] Mr. Rivers also confirmed that most costs relating to fuelling are passed through to the airlines on a monthly basis and that the operator's essential compensation is a fixed amount for the management of the system. Mr. Rivers stressed some items that are not passed on, namely, PLH head office costs not attributable to the actual provision of services at Vancouver and the costs related to collective bargaining. It is of particular note, however, that the wage costs of bargaining unit employees are passed on to the airlines. Since these costs were borne by the airlines, it is not surprising that there was concern about them, and that the collective agreement under which they were paid received attention from the Fuel Committee.

[66] Consequently, the question must be considered, was there a real control exercised by the Fuel Committee over the collective agreement process ostensibly conducted by PLH? A consideration of the 1993 arrangement to renew the Operating Agreement provides a useful starting point in considering whether the Fuel Committee moved beyond control of the level of service provided to it for business purposes and

préoccupations d'affaires, celui-ci s'est intéressé aux préoccupations de relations de travail. Le comité du ravitaillement ne comptait pas lui-même d'employés. Tous les services de soutien dont le comité avait besoin étaient assurés par un employé de la ligne aérienne principale ou par l'exploitant du réseau de ravitaillement dans différents aéroports. M. Rivers a indiqué que Canadian ne se faisait pas rembourser pour le temps consacré au comité du ravitaillement ou aux affaires de la VAFFC, mais a cependant recouvré ses frais auprès de la VAFFC ou du comité du ravitaillement.

[64] M. Rivers a mentionné au Conseil que le ravitaillement des avions est effectué à peu près de la même manière au Canada et aux États-Unis. Il y a passablement de concurrence dans ce domaine. Un certain nombre de sociétés, comme PLH, agissent comme entrepreneurs en ravitaillement de carburant. La preuve soumise a confirmé que la concurrence en affaires mène au remplacement des exploitants dans divers aéroports de temps à autre, généralement par suite d'un processus de soumission concurrentiel.

[65] M. Rivers a également confirmé que la plupart des coûts liés au ravitaillement sont rétrocédés aux lignes aériennes à tous les mois et que l'essentiel de la rémunération de l'exploitant réside dans un montant fixe pour la gestion du réseau. M. Rivers a souligné certains postes de dépenses qui ne sont pas rétrocédés aux lignes aériennes, à savoir les coûts du siège social de la société PLH qui ne sont pas imputables à la prestation de services à Vancouver et les coûts rattachés à la négociation collective. Toutefois, il convient tout particulièrement de noter que les coûts en salaires des employés de l'unité de négociation sont transmis aux lignes aériennes. Comme ces coûts étaient supportés par les lignes aériennes, il n'est pas surprenant qu'ils aient suscité certaines préoccupations et que le comité du ravitaillement ait prêté attention à la convention collective en vertu de laquelle ils ont été acquittés.

[66] Par conséquent, il faut se poser la question suivante: le comité du ravitaillement a-t-il exercé un véritable contrôle sur le processus de la convention collective apparemment dirigé par la société PLH? Il est utile de commencer par examiner l'entente de 1993 sur le renouvellement du contrat d'exploitation pour déterminer si le comité du ravitaillement est allé au-delà du contrôle du niveau de service lui étant fourni à

asserted such control over employee relations and collective bargaining issues such that section 35 should be invoked.

[67] On July 22, 1993, Mr. Rivers wrote to Mr. Lloyd Peddle concerning the renewal of the Operating Agreement. That letter indicated:

Further to our recent discussions respecting the possible renewal of PLH's Vancouver Contract, consideration will be given by the Fuel Committee to an extension at a special meeting to be held on Oct. 4, 1993.

At that time the Committee will review your final proposal and make a decision to extend or to put the station out for bid. In order for any consideration to be given to an extension, the following is required by Oct. 4, 1993.

1. A signed labour agreement acceptable to the Fuel Committee
2. Term of the Labour Agreement to determine the length of extension ie. no extension will exceed the length of the Agreement.
3. Salary scales and all adjustments must be defined numerically and not open to further negotiation during the term of the Agreement.
4. Evidence of cost reduction initiatives in your proposal.

As you can appreciate, air carriers are in the midst of difficult times. We are therefore under strong pressure to get the cost of operations down commensurate with acceptable levels of service. We will be looking to PLH to do its part in controlling costs in any contract extension proposal.

[68] It is of concern to the Board that the Fuel Committee's requirement for proposals on this occasion involved control of the term of the collective agreement and a review of its contents. It is also important to consider this correspondence in the context of the pass through nature of the wage costs and most of the other labour costs related to bargaining unit employees under the Operating Agreement. While it is obvious that there are business reasons for a fixed management fee with a pass through of labour and other costs, including ease of administration, it is also notable that, as a result of this approach, the Fuel Committee becomes directly and immediately

des fins commerciales et exerçait un contrôle sur les relations avec les employés et sur les questions de négociation collective dans une mesure qui permettrait d'invoquer l'article 35.

[67] Le 22 juillet 1993, M. Rivers a écrit à M. Lloyd Peddle au sujet du renouvellement du contrat d'exploitation. Cette lettre mentionnait:

Suite aux conversations que nous avons eues récemment concernant la possibilité de renouveler le contrat de Vancouver de la société PLH, le comité du ravitaillement envisagera une prorogation lors d'une réunion extraordinaire devant avoir lieu le 4 octobre 1993

À ce moment-là, le comité étudiera votre proposition finale et décidera de proroger ou de lancer une soumission. Pour que l'on envisage la prorogation, nous devons obtenir ce qui suit d'ici le 4 octobre 1993.

1. Un contrat de travail signé qui soit acceptable pour le comité du ravitaillement.
2. La durée du contrat de travail pour déterminer la durée de la prorogation; aucune prorogation ne sera plus longue que la durée du contrat
3. Les échelles salariales et tous les rajustements doivent être définis en chiffres et non pouvoir faire l'objet d'autres négociations pendant la durée du contrat.
4. La preuve des initiatives de réduction des coûts dans votre proposition.

Comme vous pouvez le comprendre, les transporteurs aériens sont au beau milieu de périodes difficiles. Nous subissons donc d'énormes pressions pour diminuer le coût des opérations tout en préservant des niveaux de service acceptables. Nous comptons bien que PLH contribuera au contrôle des coûts dans toute proposition de prorogation de contrat.

(traduction)

[68] Le Conseil s'inquiète du fait qu'à cette occasion, la demande de propositions du comité du ravitaillement comportait le contrôle de la durée de la convention collective et un examen de son contenu. Il importe également de tenir compte de cette correspondance, étant donné que les coûts en salaires et la plupart des autres coûts de la main-d'oeuvre liés aux employés de l'unité de négociation régis par le contrat d'exploitation étaient rétrocédés aux lignes aériennes. Manifestement, il existe des motifs commerciaux aux frais de gestion fixes assortis d'une rétrocession des frais de main-d'oeuvre et d'autres coûts, dont une administration plus facile. Cependant, il est également remarquable que

concerned with labour costs and with the term and contents of the collective agreement. The collective agreement must be "acceptable to the Fuel Committee." Salary scales must be specified and cannot be changed. Numbers of employees and classifications were subject to control. They were also subject to further control through the process of annual budget approval.

[69] Mr. Rivers described the pass through accounting process. At the end of every month, the costs of the fuelling operation were identified by PLH. PLH then invoiced the airlines for payment of fixed and operating costs, including labour, in accordance with a specified formula. Such costs, it will be recalled, were initially estimated by PLH in the fall budget in November and reviewed again in May. Budgets and performance reports were subject to the ongoing supervision of Mr. Rivers who reported in the fall and again in the spring to the whole Fuel Committee.

[70] It would appear then that when the Operating Agreement and the Operator were to be renewed in 1993, the Fuel Committee exercised a degree of control over the collective agreement process. At that time, however, a collective agreement was successfully concluded. The evidence did disclose, nonetheless, that the Fuel Committee was not pleased with the renewal process at that time because it had been too late to consider an alternative Operator, as the terms of the collective agreement only became known three weeks before the renewal date.

[71] Mr. Rivers also described the concerns of the Fuel Committee when a possible change of operators was considered. He indicated that such a change would be an enormous undertaking with a lot of risks and that it was the strong preference of the Fuel Committee to continue with the Operator in place. The contract was, therefore, not put out for tender in 1993, because of such risks and because the time was too short.

[72] Despite the experience with PLH in the period from 1993 to the end of 1997 in respect of the

conséquent à cette formule, le comité du ravitaillement se préoccupe directement et immédiatement des coûts de la main-d'oeuvre et de la durée et du contenu de la convention collective. La convention collective doit être «acceptable pour le comité du ravitaillement». Les échelles salariales doivent être précisées et ne peuvent pas être modifiées. Le nombre d'employés et les classifications étaient assujettis à un contrôle. Ils étaient également assujettis à d'autres contrôles par le processus d'approbation du budget annuel.

[69] M. Rivers a décrit le processus comptable de rétrocession. À la fin de chaque mois, les coûts de l'exploitation de ravitaillement étaient établis par la société PLH. Celle-ci facturait alors les lignes aériennes pour le paiement de coûts fixes et de coûts de fonctionnement, dont la main-d'oeuvre, conformément à une formule indiquée. On se rappellera que ces coûts avaient au départ été évalués par PLH dans le budget automnal de novembre, puis revus en mai. Les budgets et les rapports de rendement faisaient l'objet de la surveillance continue de M. Rivers, qui faisait rapport à l'automne et de nouveau au printemps à l'ensemble du comité du ravitaillement.

[70] Il semblerait alors que lorsqu'il devait y avoir renouvellement du contrat d'exploitation et de l'exploitant en 1993, le comité du ravitaillement a exercé un certain contrôle sur le processus de la convention collective. À ce moment-là, toutefois, une convention collective a été conclue. Néanmoins, la preuve révélait que le comité du ravitaillement n'était pas satisfait du processus de renouvellement à l'époque parce qu'il était trop tard pour envisager de choisir un autre exploitant, étant donné que les modalités de la convention collective n'ont été connues que trois semaines avant la date du renouvellement.

[71] M. Rivers a également décrit les préoccupations du comité du ravitaillement lorsqu'on a envisagé la possibilité d'un changement d'exploitant. Il a mentionné qu'un tel changement constituerait une lourde tâche comportant de nombreux risques et que le comité du ravitaillement préférerait nettement garder l'exploitant déjà en place. Par conséquent, le contrat n'a pas fait l'objet d'un appel d'offres en 1993, en raison de ces risques et du manque de temps.

[72] Malgré l'expérience vécue avec PLH de 1993 à la fin de 1997 relativement à l'exécution du contrat, dont



performance of the contract, which will be discussed below, a decision was taken by the Fuel Committee in late 1997 to once again offer PLH a priority opportunity to have its contract renewed again on November 1, 1998 without being forced to go through a competitive bid process. To ensure that the process did not run out of time as had happened in 1993, it was decided by the Fuel Committee to forward a letter to PLH on December 24, advising the company of the process to follow for 1998 in respect of the contract renewal. This letter should be viewed in the context of the 1993 renewal. While the December 24 letter is not as explicit as that of 1993 concerning the requirement that the collective agreement be acceptable to the Fuel Committee, it is clearly anticipated that a "corresponding labour agreement" would accompany the proposal. The implication that it must be of corresponding term and acceptable to the Fuel Committee can certainly be drawn in the circumstances. Mr. Peddle's letter of February 23, 1998, his subsequent reports to the Fuel Committee's Executive Committee and a number of his subsequent comments, as well as Mr. Rivers' own testimony, all show that PLH anticipated that the terms of the eventual collective agreement should correspond to the term of the Operating Agreement.

[73] Mr. Rivers indicated that some time elapsed after the December 24 letter had been sent, during which he was away from Vancouver. Upon his return, around the beginning of February, he had spoken with Mr. Peddle. He indicated that he had had an exchange with Mr. Peddle concerning what would be required if PLH was to retain the Vancouver station, but that he refused to provide any details as to what the requirements would be, suggesting that the proposal submitted would be evaluated by the Fuel Committee when and if it was presented.

[74] Mr. Rivers indicated that when he did receive the letter from Mr. Peddle addressed to the Executive Committee on February 23, 1998, in which Mr. Peddle laid out a proposal for a proposed collective agreement extension, he merely glanced at it and threw it in a drawer. He indicated that his lack of enthusiasm concerning this letter was because it was only a wish list and not a final proposal. Mr. Rivers indicated that all he was interested in was a final proposal. Mr. Rivers did not suggest to the Board that he found the content of the letter inappropriate.

il sera question plus loin, le comité du ravitaillement a décidé à la fin de 1997 d'offrir de nouveau à PLH le renouvellement en priorité de son contrat le 1<sup>er</sup> novembre 1998 sans avoir à passer par le processus concurrentiel des soumissions. Afin qu'on ne manque pas de temps comme c'était arrivé en 1993, les membres du comité du ravitaillement ont décidé de faire parvenir une lettre à PLH le 24 décembre pour l'informer du processus à suivre en 1998 relativement au renouvellement de contrat. Cette lettre devrait être examinée dans le contexte du renouvellement survenu en 1993. Bien que la lettre du 24 décembre ne soit pas aussi explicite que celle de 1993 au sujet de l'exigence selon laquelle la convention collective doit être acceptable pour le comité du ravitaillement, elle prévoit clairement qu'une «convention collective correspondante» doit accompagner la proposition. On peut certes déduire que la durée doit correspondre et que la convention doit être acceptable pour le comité du ravitaillement dans les circonstances. La lettre de M. Peddle datée du 23 février 1998, ses rapports subséquents au comité exécutif du comité du ravitaillement et certains de ses commentaires ultérieurs, de même que le propre témoignage de M. Rivers révèlent tous que la société PLH avait prévu que la durée de la convention collective éventuelle devrait correspondre à celle du contrat d'exploitation.

[73] M. Rivers a mentionné qu'il s'était écoulé un certain temps après l'envoi de la lettre du 24 décembre, période au cours de laquelle il n'était pas à Vancouver. À son retour, vers le début de février, il a parlé à M. Peddle. Il a mentionné qu'il avait échangé avec ce dernier au sujet de ce qui serait exigé si PLH devait conserver le poste de Vancouver, mais qu'il avait refusé de fournir des détails sur ce que seraient les exigences, laissant entendre que la proposition présentée serait évaluée par le comité du ravitaillement lorsqu'elle serait présentée, si elle l'était.

[74] M. Rivers a fait observer que lorsqu'il a reçu la lettre de M. Peddle adressée au comité exécutif, le 23 février 1998, dans laquelle ce dernier énonçait une proposition de prorogation de la convention collective, il l'a à peine regardée et l'a mise dans un tiroir. Il a mentionné ne pas avoir été très enthousiaste au sujet de la lettre parce qu'il s'agissait seulement d'une liste de souhaits et non d'une proposition finale. M. Rivers a mentionné qu'il ne s'intéressait qu'à une proposition finale. M. Rivers n'a pas laissé entendre au Conseil qu'il jugeait le contenu de la lettre inapproprié.

[75] He did indicate, however, that he had continued to be interested in the status of the negotiations. He testified that on one or two occasions subsequent to his receipt of the February 23 letter, he and Mr. Peddle had chatted about the status of PLH's negotiations with the union. On each occasion, he was informed that Mr. Peddle had not been able to sit down with the union. At a Fuel Committee Executive Committee meeting held on April 1, Mr. Peddle advised the meeting that he had nothing to present concerning his progress with the union, at which time three of the five members of the Executive Committee expressed their frustration. It should be noted that contract negotiations appears as the first item on the agenda for the April 1, 1998 Fuel Committee's Executive Committee meeting.

[76] At this point, it is worthwhile noting that there was some conflict in the evidence with respect to the role of the Fuel Committee and its Executive Committee through Mr. Rivers concerning the conduct of negotiations. Mr. Rivers is quite unequivocal about the level of interaction between the Fuel Committee and Mr. Peddle with respect to the upcoming labour contract. The evidence of Mr. Peddle and Mr. Rivers indicates that except for the formal communication to Mr. Peddle on December 24 and other follow-up oral interaction concerning the progress of negotiations, the Fuel Committee did not attempt to intervene directly in the negotiations.

[77] This observation is of importance because the evidence of Mr. J. Morrison and Mr. C. McCrimmon, who testified on behalf of the ICTU, based upon notes they had made during negotiations, suggested that Mr. Rivers was attempting to negotiate on behalf of the Fuel Committee. In the submission of counsel for the ICTU, this was also supported by a conclusion drawn by the mediator appointed later by Human Resources Development Canada, who, it was suggested, stated that it was too bad that the Fuel Committee was not present in order to allow a more effective negotiation of the contract in question.

[78] Mr. Rivers' testimony, however, supported by Mr. Peddle, was clear that other than the general direction provided for in the December 24, 1997 letter, direct interaction did not take place during this period

[75] Il a toutefois affirmé qu'il est demeuré intéressé au statut des négociations. Il a témoigné qu'à une ou deux reprises après avoir reçu la lettre du 23 février, M. Peddle et lui ont discuté de la situation des négociations de PLH avec le syndicat. À chaque fois, il était informé que M. Peddle n'avait pu discuter avec des représentants du syndicat. Lors de la réunion du comité exécutif du comité du ravitaillement tenue le 1<sup>er</sup> avril, M. Peddle a informé les personnes présentes à la réunion qu'il n'avait rien à présenter au sujet des progrès réalisés avec le syndicat. C'est alors que trois des cinq membres du comité exécutif ont fait connaître leur frustration. Il convient de souligner que les négociations du contrat figurent comme premier point à l'ordre du jour de la réunion du 1<sup>er</sup> avril 1998 du comité exécutif du comité du ravitaillement.

[76] À ce stade, il vaut la peine de mentionner que la preuve était, dans une certaine mesure, contradictoire quant au rôle joué par le comité du ravitaillement et de son comité exécutif, par l'entremise de M. Rivers, dans la tenue des négociations. M. Rivers est assez catégorique au sujet du niveau d'interaction entre le comité du ravitaillement et M. Peddle en ce qui a trait au contrat de travail à venir. Les témoignages de M. Peddle et de M. Rivers révèlent qu'exception faite de la communication officielle à M. Peddle le 24 décembre et d'autres communications orales de suivi sur les progrès enregistrés dans les négociations, le comité du ravitaillement n'a pas tenté d'intervenir directement dans les négociations.

[77] Cette observation revêt de l'importance parce que les témoignages de Messieurs J. Morrison et C. McCrimmon pour le compte du SCIT, qui s'appuyaient sur des notes qu'ils avaient pris pendant les négociations, révélaient que M. Rivers tentait de négocier au nom du comité du ravitaillement. Dans les observations de l'avocat du SCIT, cette affirmation était également appuyée par la conclusion tirée par le médiateur nommé ultérieurement par Développement des Ressources humaines Canada, qui, a-t-on laissé entendre, a soutenu qu'il était dommage que les représentants du comité du ravitaillement aient été absents, car leur présence aurait permis une négociation plus efficace du contrat en question.

[78] Toutefois, le témoignage de M. Rivers, appuyé par M. Peddle, établissait clairement qu'outre l'orientation générale prévue dans la lettre du 24 décembre 1997, il n'y avait pas eu, pendant cette période, d'interaction

respecting the details of the labour negotiations between the Fuel Committee and Mr. Peddle other than a periodic update on the progress of the negotiations. The Board accepts in this respect the evidence of Mr. Rivers and Mr. Peddle. The control that did exist was, in the Board's view, not directly exercised. It was rather based upon a requirement of formal approval of the collective agreement, setting the term of the collective agreement, and the financial and budgetary control measures utilized.

[79] The periodic updates from Mr. Peddle served to inform the Fuel Committee that in fact very little progress had been made in the negotiations with the ICTU representatives.

[80] Matters came somewhat to a head at a meeting of the entire Fuel Committee, Meeting no. 55, which took place on May 7, 1998. The formal report of that meeting, which incidentally was prepared by PLH, indicates the discussions held and decisions taken at the meeting. To summarize the discussion and decisions of that date, the first item of business was that the Committee requested a brief update from PLH with respect to their plans for submitting a proposal for the continuation of the then current operating contract. It was indicated that the Fuel Committee had been expecting to review PLH's proposal at that meeting. PLH indicated that although it was not in a position to submit a proposal at the May 7 meeting, it should know whether it would be in a position to submit the proposal within 30 days. There does not appear to have been any real doubt that PLH's problems arose because it was not in a position to present a "corresponding labour agreement."

[81] Following some additional discussions in the Fuel Committee after the representatives of PLH were requested to be absent, the Chairman advised PLH that the Committee would continue, with minor modifications, according to the timetable provided in its initial letter to PLH on December 24, 1997. It was indicated that if PLH was in a position to submit a proposal prior to June 12, 1998, the date set for the issue of the general tender, a meeting would be convened to review that proposal. Again, there is really no doubt that at that time PLH understood that a proposal would require the inclusion of a satisfactory collective agreement if it were to have any chance of

directe sur les détails des négociations du contrat de travail entre le comité du ravitaillement et M. Peddle autre que des séances d'information périodiques sur l'évolution des négociations. Le Conseil accepte, à cet égard, les témoignages de M. Rivers et de M. Peddle. De l'avis du Conseil, le contrôle qui existait n'a pas été exercé directement. Il reposait plutôt sur l'exigence d'une approbation officielle de la convention collective et de l'énoncé de la durée de la convention collective et des mesures de contrôle financier et budgétaire utilisées.

[79] Les mises à jour périodiques de M. Peddle servaient à informer le comité du ravitaillement que dans les faits, très peu de progrès avaient été réalisés dans les négociations avec les représentants du SCIT.

[80] Les choses sont devenues quelque peu critiques lors de la réunion n° 55 de tous les membres du comité du ravitaillement, qui a eu lieu le 7 mai 1998. Le rapport officiel de cette réunion, qui, incidemment, a été préparé par PLH, fait état des discussions tenues et des décisions prises à la réunion. Pour résumer la discussion et les décisions prises ce jour-là, le rapport énonçait, à son premier point, que le comité avait demandé à la société PLH de faire brièvement le point au sujet de son plan de présentation d'une proposition de prorogation du contrat d'exploitation actuel. Il a été fait mention que le comité du ravitaillement s'attendait à étudier la proposition de PLH lors de cette réunion. PLH a dit que même si elle n'était pas en position de présenter une proposition à la réunion du 7 mai, elle devrait savoir si elle serait en position de présenter la proposition d'ici 30 jours. On ne semble pas avoir vraiment douté du fait que les problèmes de la société PLH sont survenus parce qu'elle ne pouvait pas présenter de «convention collective correspondante».

[81] Après la tenue de discussions supplémentaires au comité du ravitaillement une fois que l'on eût demandé aux représentants de PLH de s'absenter, le président a informé PLH que le comité poursuivrait ses activités conformément au calendrier fourni dans sa première lettre à PLH datée du 24 décembre 1997, à quelques modifications mineures près. On a fait mention que si PLH était en position de présenter une proposition avant le 12 juin 1998, date fixée pour l'appel d'offres général, une réunion serait convoquée pour étudier cette proposition. Encore une fois, il ne fait aucun doute qu'à ce moment, la société PLH avait compris qu'une proposition devrait comprendre une convention



approval. In the result, no proposal was ever submitted by PLH. The reason why PLH did not submit a proposal was that negotiations with the union did not progress in a satisfactory manner.

[82] Some observations are merited concerning the conduct of these negotiations. The proposal initially made by PLH to the union relied heavily on buy-outs of senior employees to reduce labour costs. The union representatives at negotiations did not pursue this option seriously. While they indicated that they did place a notice on the bulletin board at the work location, no real attempt was made to persuade employees of the importance of this cost reduction measure to the employer and to seek the effective cooperation of employees.

[83] Financial proposals advanced by PLH proposing significant decreases in wage rates equally were not taken seriously, and a presentation by Mr. Peddle suggesting that a reduction in labour cost to reflect the competitive situation was required was also given very light treatment. Mr. Peddle's presentation describing such competitive circumstances was in fact dismissed by the union representatives present who placed the notation "Satan speech" beside their notes taken at the meeting.

[84] Ultimately PLH's proposed contract terms went to a ratification vote of the union membership and were unanimously rejected. Although the union had been made expressly aware that in the absence of a collective agreement, PLH in all likelihood would not submit a bid, members voted heavily against any proposed agreement.

[85] Even then PLH did not give up its efforts. A mediator was appointed with unsatisfactory results. Again the union seemed to be dismissive of the hazard presented to their continued employment should the matter go to a competitive bid. The perception amongst the members of the union negotiating team seemed to be that there was no hazard to their employment in any circumstances.

collective satisfaisante pour pouvoir être approuvée. Par conséquent, aucune proposition n'a été présentée par PLH, parce que les négociations avec le syndicat n'ont pas progressé de façon satisfaisante.

[82] Il convient de formuler certaines observations sur la conduite de ces négociations. La première proposition faite par PLH au syndicat s'appuyait largement sur le rachat de contrats d'employés possédant beaucoup d'ancienneté pour diminuer les coûts de la main-d'oeuvre. Lors des négociations, les représentants syndicaux ne se sont pas penché sérieusement sur cette option. Bien qu'ils aient mentionné avoir affiché un avis sur le babillard au travail, ils n'ont pas vraiment tenté de convaincre les employés de l'importance de cette mesure de réduction des coûts pour l'employeur et de chercher à obtenir la collaboration efficace des employés.

[83] Les propositions d'ordre financier soumises par PLH qui suggéraient des diminutions importantes des taux salariaux n'ont pas non plus été prises au sérieux, et une présentation de M. Peddle selon laquelle il était nécessaire d'abaisser les coûts de la main-d'oeuvre pour refléter la situation concurrentielle a également été reçue légèrement. En réalité, cette présentation de M. Peddle qui décrivait ces situations concurrentielles a été écartée par les représentants syndicaux présents qui ont inscrit la note «discours diabolique» en marge des notes prises à la réunion.

[84] Finalement, les modalités de contrats proposées par PLH ont fait l'objet d'un scrutin de ratification et les membres du syndicat les ont rejetées à l'unanimité. Même si le syndicat avait été expressément informé qu'en l'absence d'une convention collective, la société PLH ne présenterait vraisemblablement pas de soumission, les membres ont voté massivement contre toute convention proposée.

[85] La société PLH n'a pas pour autant cessé de déployer des efforts. Un médiateur a été nommé, mais les résultats obtenus se sont révélés insatisfaisants. Encore là, les membres du syndicat semblaient faire fi du danger pour le maintien de leur emploi s'il devait y avoir soumission concurrentielle. Les membres de l'équipe de négociation du syndicat semblaient croire que leur emploi ne pouvait aucunement être menacé dans quelques circonstances que ce soit.

[86] The Fuel Committee nonetheless proceeded with their indicated course of action. On June 15, a request for proposals was issued by the Fuel Committee inviting bids on the Operating Agreement at the Vancouver Airport for the five-year period from November 1, 1998 to 2003. PLH and eight other organizations were invited to bid. A bid meeting with potential operating fuel contractors was held on July 25, 1998 at the Delta Vancouver Airport Hotel. PLH, with no collective agreement, did not bid. The contract was awarded to Hudson. The process whereby this was done also warrants careful consideration.

[87] However, before considering further details of the final contractual negotiations by PLH and the bidding process, it is useful to consider in a preliminary manner the applicable legal provisions.

[88] While a number of decisions cited dealt with the criteria for determining common employer status, they need not all be considered here. Those criteria were initially and authoritatively delineated by the predecessor, Canada Labour Relations Board, in matters such as *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16, 013 (CLRB no. 60); and *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699). Those decisions appear to be the most relevant in the present circumstances.

[89] First of all, the present Board notes that it is in general agreement with the criteria expressed in those decisions and with their applicability in the present circumstances. In *Murray Hill Limousine*, *supra*, the Board noted:

[section 133 was the predecessor section to the present section 35].

In the wake of the wish expressed by the full Board in *Curragh Resources et al.* (640), *supra*, and in light of the foregoing analysis, it is, in our opinion, appropriate to offer the following outline of the criteria bringing section 133 into play, clarifying an earlier formulation based on *Canadian Press et al.*, *supra*.

In order for section 133 to apply, the following criteria must be met:

[86] Le comité du ravitaillement a néanmoins suivi la voie qu'il s'était tracée. Le 15 juin, le comité du ravitaillement a produit une demande de propositions en vue d'obtenir des soumissions pour le contrat d'exploitation à l'aéroport de Vancouver pour la période de cinq ans s'échelonnant du 1<sup>er</sup> novembre 1998 à 2003. La société PLH et huit autres sociétés ont été invitées à soumissionner. Une réunion relative aux soumissions avec d'éventuels entrepreneurs de l'exploitation du ravitaillement a eu lieu le 25 juillet 1998 à l'Hôtel Delta de l'aéroport de Vancouver. La société PLH, sans convention collective, n'a pas soumissionné. Le contrat a été adjugé à la société Hudson. Le processus d'adjudication doit, lui aussi, être examiné de près.

[87] Toutefois, avant d'étudier d'autres détails des négociations contractuelles finales de PLH et le processus de soumission, il serait utile de se pencher de façon préliminaire sur les dispositions légales applicables.

[88] Un certain nombre des décisions citées portaient sur les critères de détermination du statut d'employeur unique, mais il n'est pas nécessaire de toutes les étudier en l'espèce. Au départ, ces critères, qui ont fait autorité, ont été établis par notre prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail, dans des affaires comme *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60); et *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699). Ces décisions semblent être les plus pertinentes dans les circonstances actuelles.

[89] Tout d'abord, le Conseil actuel fait remarquer qu'il est généralement d'accord avec les critères exprimés dans ces décisions et avec leur applicabilité aux circonstances actuelles. Dans *Service de Limousine Murray Hill*, précitée, le Conseil note:

[L'article 133 était le prédécesseur de l'actuel article 35]

Dans la foulée du vœu exprimé en plénière dans *Curragh Resources et autre* (640), *supra*, et à la suite de l'analyse faite plus haut, nous croyons à propos d'avancer la formulation suivante des critères ouvrant droit à l'article 133, formulation précisant celle jusqu'ici inspirée de *Presse Canadienne et autres*, *supra*.

Pour que l'article 133 puisse trouver application, les critères suivants doivent être satisfaits:

1. two or more enterprises, i.e., businesses.
2. under federal jurisdiction.
3. associated or related.
4. of which at least two, but not necessarily all, are employers (*Emde Trucking Ltd., supra*).
5. the said businesses being operated by employers having common direction or control over them.

(page 145)

[90] While a large number of other decisions were cited, they need not receive specific attention here. However, one decision of the predecessor, Canada Labour Relations Board, closely parallels the present factual circumstances and should therefore be mentioned.

[91] The decision in *Air Canada et al.* (1993), 91 di 101; 18 CLRBR (2d) 295; and 93 CLLC 16,037 (CLRBR no. 998), dealt with a situation of successive contracts for pre-boarding screening services provided at airports. In that case, the predecessor Board noted:

"Common control or direction" constitutes one of the several criteria which must be met before the Board may make a single employer declaration under section 35, as the IAM would have this panel do in respect, first, of *Air Canada* and *Aeroguard*. These criteria have been cited in numerous previous Board decisions. (Please see *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRBR no. 60); *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRBR no. 108); more recently, *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; and 92 CLLC 16,060 (CLRBR no. 955); *Beam Transport (1980) Ltd. and Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CLRBR no. 689); and *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.* (1988), 72 di 189; and 19 CLRBR (NS) 165 (CLRBR no. 670).)

To paraphrase, each of the entities which an applicant seeks to have the Board bind together as a single employer must be a federal work, undertaking or business. (That was certainly the case here with *Air Canada* and with *Aeroguard* in its manifestation as *Air Canada's* pre-board screening contractor.) They must be associated or related. (Obviously they are, since *Air Canada* and *Aeroguard* were in a contractual relationship whereby *Aeroguard* provided the pre-board screening services imposed upon *Air Canada* and the other carriers operating out of Terminal 2.) There must be present two

1. une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitations.
2. de compétence fédérale.
3. associées ou connexes.
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs (*Emde Trucking Ltd., supra*).
5. lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question

(page 145)

[90] Bien qu'un grand nombre d'autres décisions aient été citées, il n'est pas nécessaire de leur accorder une attention particulière en l'espèce. Cependant, une décision de l'organisme prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail, s'apparente étroitement aux circonstances de fait actuelles et devrait donc être mentionnée.

[91] La décision rendue dans *Air Canada et autres* (1993), 91 di 101; 18 CLRBR (2d) 295; et 93 CLLC 16,037 (CCRT n° 998), traitait d'une situation de contrats successifs de services de vérification pré-embarquement fournis dans les aéroports. Dans cette affaire, le Conseil prédécesseur a noté:

«La direction ou le contrôle [assurés] en commun» compte parmi les critères qui doivent être remplis avant que le Conseil ne fasse une déclaration d'employeur unique aux termes de l'article 35 telle que celle que l'AIM souhaiterait voir prononcer par les membres siégeant en l'espèce relativement d'abord à la relation *Air Canada-Aérogard*. Ces critères ont été cités dans de nombreuses autres décisions du Conseil. (Voir *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60); *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108); plus récemment, *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955); *Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CCRT n° 689); et *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et autre* (1988), 72 di 189; et 19 CLRBR (NS) 165 (CCRT n° 670).)

En guise d'explication, disons que chacune des entités que le requérant demande au Conseil de lier l'une à l'autre pour constituer un employeur unique doit être une entreprise fédérale. (Tel était l'objet de la demande en l'espèce, avec *Air Canada* et *Aérogard* en sa qualité d'entrepreneur assurant les services de vérification pré-embarquement d'*Air Canada*.) Ces entreprises doivent être associées ou connexes. (De toute évidence elles l'étaient, puisqu'il existait une relation contractuelle entre *Air Canada* et *Aérogard* en vertu de laquelle *Aérogard* fournissait les services de vérification pré-



or more employers and there are. Their businesses must be under "common control or direction."

These reasons have outlined the main points in the contract between Air Canada and Aeroguard (and between the other carriers at Terminal 2 and Aeroguard). Those points and the detailed nature of that contract do not need to be repeated for the purposes of this analysis. It is clear, following an examination, that a real contract existed by which Aeroguard provided certain services to Air Canada and the other carriers. **Operating within the terms of the contract Aeroguard was autonomous; it was the employer that had fundamental or decisive control over the employees.**

In all of the Board's previous cases, the factual situation most akin to the one here is that found in *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission, supra*. If anything, the facts here make for a stronger case that Air Canada and Aeroguard, **although bound by the terms of a detailed contract and working side-by-side on a day-to-day basis in specific yet distinct roles, were nevertheless not under "common direction or control" within the meaning and for the purposes of section 35 of the Code.**

(pages 121-122; 313-314; and 14,295; emphasis added)

[92] In the present circumstances, there is a detailed contract and a working situation in which the entity providing the services, PLH, works side-by-side with the airlines and the Fuel Committee on a day-to-day basis. The question to be addressed is whether the degree of autonomy of PLH, and subsequently Hudson, was such that as Operators they could be said to be the employer with fundamental or decisive control over the employees. In this respect, as previously noted, the control exercised by the Fuel Committee, particularly control over the collective bargaining process, is relevant.

[93] The five-year term of the collective agreement, its general nature and even its specific terms to a certain extent were subject to a level of control by the Fuel Committee through the bidding process, the Operating Agreement and the related budget process. What must now be carefully considered is whether such control amounted to "control" as contemplated by the *Code*. Further careful consideration of the factual circumstances is therefore essential. It is useful in this

embarquement exigés d'Air Canada et des autres lignes aériennes assurant des vols en partance de l'aérogare 2.) Il doit y avoir deux ou plusieurs employeurs, ce qui est le cas dans la présente affaire. Leurs entreprises doivent faire l'objet d'un contrôle ou d'une direction assurés en commun.

Dans les présents motifs, nous avons exposé les points saillants du contrat entre Air Canada et Aeroguard (ainsi qu'entre les autres lignes aériennes à l'aérogare 2 et Aeroguard). Aux fins de notre analyse, il n'est pas nécessaire de reprendre ces points et les clauses détaillées du contrat. Il ressort clairement de notre examen qu'il existait un véritable contrat en vertu duquel Aeroguard fournissait certains services à Air Canada et aux autres transporteurs. **Aux termes de ce contrat, Aeroguard exploitait son entreprise de façon autonome et était l'employeur qui exerçait le contrôle fondamental ou décisif sur les employés.**

Parmi toutes les décisions antérieures du Conseil, c'est dans *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton, supra*, que les circonstances ressemblaient le plus à celles de la présente affaire. Dans le cas qui nous occupe, les faits militent encore plus fortement en faveur de la thèse selon laquelle Air Canada et Aeroguard, quoique liées par les clauses d'un contrat détaillé et remplissant ensemble sur une base journalière des rôles particuliers mais distincts, n'assuraient pas «en commun le contrôle ou la direction» d'une entreprise au sens et aux fins de l'article 35 du *Code*.

(pages 121-122; 313-314; et 14,295; c'est nous soulignons)

[92] Dans les circonstances actuelles, il existe un contrat détaillé et une situation de travail dans lesquels l'entité offrant les services, PLH, travaille côte à côte avec les lignes aériennes et le comité du ravitaillement de façon quotidienne. Il faut déterminer si le degré d'autonomie de PLH, et ultérieurement de la société Hudson, était tel qu'à titre d'exploitants, on pourrait dire qu'ils étaient un employeur exerçant un contrôle fondamental ou décisif sur les employés. À cet égard, comme nous l'avons mentionné précédemment, le contrôle exercé par le comité du ravitaillement, particulièrement sur le processus de négociation collective, est pertinent.

[93] La durée de cinq ans de la convention collective, sa nature générale et même ses modalités particulières, dans une certaine mesure, étaient assujetties à un certain contrôle par le comité du ravitaillement dans le cadre du processus de soumission, du contrat d'exploitation et du processus budgétaire connexe. Il faut maintenant déterminer avec soin si ce contrôle équivalait à du «contrôle» au sens du *Code*. Il est donc essentiel de procéder à un examen complémentaire en

connection to now consider certain aspects of the negotiations between PLH and the ICTU in 1998.

[94] Three items of correspondence forwarded from PLH to the ICTU toward the end of the negotiations should be considered. The first of these is an inter-office memorandum from Mr. Lloyd Peddle to the ICTU and its PLH Negotiating Team, dated May 26, 1998, concerning "The Competition, Labour Rates, etc." This memorandum provides in part:

Needless to say, unless PLH and ICTU are able to conclude a reasonable Labour Contract on or before June 12, 1998, one that ultimately, PLH must get airline approval of, we as a group will face formidable odds in bidding against our competitors' "very low labour rates". In essence, without a fair bonafide labour contract, PLH will not bid on any such offer by the airlines.

[95] The second of these items is a letter dated May 27, 1998 from Mr. Peddle to the ICTU Negotiating Committee. The first portion of this letter is quoted here.

We attach the Company's first proposal respecting Monetary issues and reassert our proposals on other unresolved matters. The gravity and consequence of these proposed concessions is of major concern to the Company because it is acutely aware of the potential effect such cutbacks will have on employee/s, their families and indeed the entire Organization, both Union and Management employees alike.

More than any other single aspect of this very difficult equation, this first monetary proposal focuses on three specific areas which drive these discussions, they are;

- The competition labour rates, as earlier provided;
- The Airline/s mandate to call for Tenders; and
- That the Union and Employees have a clear understanding of the reality and outcome of our not being able to reach Agreement by June 12<sup>th</sup>, 1998.

**The Parties must realize that all financial benefit from any concessions negotiated are credited 100% to the Airlines. The Company does not benefit in any way from such concessions.**

profondeur des circonstances de fait. À cet égard, il est utile d'étudier certains aspects des négociations entre la société PLH et le SCIT qui ont eu lieu en 1998.

[94] Trois éléments de correspondance envoyés par PLH au SCIT vers la fin des négociations devraient être pris en considération. Le premier est une note de service de M. Lloyd Peddle au SCIT et à l'équipe de négociation de PLH, datée du 26 mai 1998, au sujet «de la concurrence, des taux de la main-d'oeuvre, etc.». (traduction) La note énonce notamment ce qui suit:

Il va sans dire qu'à moins que la société PLH et le SCIT parviennent à conclure un contrat de travail raisonnable le 12 juin 1998 ou avant cette date, contrat que finalement, PLH doit faire approuver par les lignes aériennes, nous aurons, en tant que groupe, un défi de taille lorsque viendra le temps de soumissionner contre les «taux de main-d'oeuvre très bas» de nos concurrents. Essentiellement, sans contrat de travail équitable conclu de bonne foi, PLH ne soumissionnera sur aucune offre du genre des lignes aériennes.

(traduction)

[95] Le deuxième de ces éléments est une lettre de M. Peddle, datée du 27 mai 1998 et adressée au comité de négociation du SCIT. La première partie de la lettre est citée ici.

Vous trouverez ci-joint la première proposition de la société concernant les questions monétaires. Nous soumettons de nouveau nos propositions sur d'autres questions non résolues. La gravité et les conséquences des concessions proposées préoccupent considérablement la société parce qu'elle est très consciente de l'effet possible de ces compressions sur les employés, leurs familles et, de fait, toute l'organisation, tant les employés du syndicat que les membres de la direction.

Plus que tout autre aspect de cette équation très délicate, cette proposition d'ordre financier met l'accent sur trois domaines particuliers qui orientent les discussions. Ce sont:

- les frais de main-d'oeuvre de la concurrence, tel que déjà mentionné;
- le mandat de la /des ligne(s) aérienne(s) de lancer un appel d'offres;
- la nécessité que le syndicat et les employés comprennent bien la réalité et les conséquences de notre incapacité à conclure un contrat d'ici le 12 juin 1998.

**Les parties doivent se rendre compte que tous les avantages financiers des concessions négociées sont entièrement crédités aux lignes aériennes. La société ne tire aucun profit de ces concessions.**

The Voluntary severance and mandatory buy downs proposed in this first monetary offer are simply a means of providing a financial bridge to those employee's who will be effected [sic] by the necessary rearrangement of certain aspects of the job, **which are necessary for the Company to:**

- Reduce its operating cost; and
- Provide the best possible wage, benefits and working conditions to its remaining employees.

There is no smoke & mirrors attached to this process, it simply means that lower rate new employees will replace higher rate employees. The net result of which goes toward improving existing employee/s monetary matters and at the same time providing the Company with lower operating cost. Lower operating cost is essential if the Company is to succeed in renegotiating its Service Contract with the Airlines.

The Airlines, not unlike all of us, strive to better their cost of purchasing. In this case, "our Service". If we collectively are unable to favorably respond to their expectations, they correct this by going to Tender. Knowing what you now know respecting the "competitor's labour rates" and PLH's existing labour rates, the results of any such Tender would hardly favour PLH and consequently its employees.

(emphasis added)

[96] If the underlined portions of this letter are considered, a contradiction emerges. If all financial benefits from employee concessions are to be credited 100% to the airlines, how can PLH be said to be reducing its operating costs? In reality, the concessions sought appear to be in direct response to the airline demands and not the needs of PLH itself. The letter that accompanied PLH's final offer on June 10, 1998 should also be considered since it clearly indicates that any collective agreement signed by PLH would require airline approval. Its last two paragraphs read as follows:

These next 24 hours are of vital importance to all of us. We have done our utmost under the circumstances confronting us and we ask that your deliberations respecting this urgent matter be somber indeed, because the final outcome will surely effect the lives of each and every one of us after June 12<sup>th</sup>, 1998. We are prepared to fine tune this final offer in as far as the confines of the monetary limits of this final offer permit, i.e., there is flexibility in movement from one financial area to

Les primes de séparation volontaires et les rachats obligatoires proposés dans cette première offre monétaire constituent tout simplement un moyen d'offrir une sécurité financière aux employés qui seront touchés par la réorganisation nécessaire de certaines facettes du travail, **qui sont requises pour que la société puisse**

- diminuer ses coûts d'exploitation;
- offrir les meilleurs salaires, avantages sociaux et conditions de travail aux employés qui restent

Ce processus n'est pas factice. Il signifie tout simplement que de nouveaux employés touchant une rémunération moins élevée remplaceront des employés à rémunération plus élevée. Résultat net: une amélioration des conditions financières des employés existants et des frais d'exploitation plus bas pour la société. Celle-ci doit absolument avoir des frais d'exploitation plus bas pour parvenir à renégocier son contrat de service avec les lignes aériennes.

Les lignes aériennes, comme nous tous, cherchent à améliorer leurs coûts d'achat. Dans ce cas, «notre service». Si, collectivement, nous sommes incapables de répondre favorablement à leurs attentes, elles corrigent la situation en allant en appel d'offres. En sachant ce que vous savez maintenant concernant les «frais de main-d'œuvre des concurrents» et les frais de main-d'œuvre actuels de PLH, les résultats d'un tel appel d'offres favoriseraient difficilement PLH et, par conséquent, ses employés.

(traduction; c'est nous soulignons)

[96] Si l'on s'arrête aux parties soulignées de cette lettre, on y voit une contradiction. Si tous les avantages d'ordre financier découlant des concessions des employés sont entièrement crédités aux lignes aériennes, comment peut-on affirmer que la société PLH diminue ses coûts d'exploitation? En réalité, les concessions demandées semblent constituer une réaction directe aux exigences des lignes aériennes et non aux besoins de la société PLH elle-même. La lettre ayant accompagné l'offre finale de PLH le 10 juin 1998 devrait également être étudiée, car elle indique clairement que toute convention collective signée par PLH exigerait l'approbation des lignes aériennes. Ses deux derniers paragraphes sont ainsi rédigés:

Les 24 prochaines heures revêtent une importance primordiale pour nous tous. Nous avons fait de notre mieux dans les circonstances et nous demandons que vos délibérations sur cette question urgente soient effectivement sérieuses, parce que le résultat final affectera certes l'existence de chacun d'entre nous après le 12 juin 1998. Nous sommes prêts à peaufiner cette offre finale dans la mesure où les confins des limites financières de cette offre finale le permettent. En d'autres



another provided the cost of doing so does not effect the total.

**Lastly, the Airlines must agree with this proposal before it becomes effective, a matter which we feel will be difficult to achieve.** However, if ratified, we commit our full energies towards that event. During these discussions we will use our best efforts to fully explore the "Airline pass question" raised by your Negotiating Committee, taking it to the various Airline headquarters, if necessary.

(emphasis added)

[97] Unfortunately, as noted previously, the deadline of June 12 passed without agreement.

[98] As had been indicated in the schedule attached to the letter of December 24, 1997 from the Fuel Committee to PLH, when no overall financial proposal and corresponding labour agreement for the five-year renewal period was presented prior to June 12, a decision was taken by the Vancouver Fuel Committee to put the Fuel Services Operating Agreement at the Vancouver Airport up for bid.

[99] On the same date, June 12, 1998, in keeping with the provisions of the *Code*, a notice of termination was given to all PLH employees involved in fueling at the Vancouver International Airport. The effective date of the termination was October 31, 1998.

[100] Following the issuing of bid documents and a bidders' meeting in late June, two bids were eventually submitted to the Fuel Committee. One was from the ultimately successful bidder, Hudson, the other from Consolidated, which as the Board was advised was an arm of an American company, Ogden Allied Aviation. In the end, PLH did not bid. Because the Board is concerned about the ongoing degree of control exercised over labour relations by the Fuel Committee, the documents to which the winning bid responded also deserve attention here.

termes, il existe une certaine souplesse dans le mouvement d'un secteur financier à un autre, à condition que le coût de la démarche n'ait pas d'effet sur le coût total.

**Finalement, les lignes aériennes doivent donner leur accord à cette proposition avant qu'elle prenne effet, ce qui, selon nous, sera difficile à réaliser.** Toutefois, si la proposition est ratifiée nous allons consacrer toutes nos énergies au projet. Pendant ces discussions, nous déploierons nos meilleurs efforts pour étudier à fond la «question de la transmission aux lignes aériennes» soulevée par votre comité de négociation, et la soumettrons au bureau central des différentes lignes aériennes, si nécessaire.

(traduction; c'est nous soulignons)

[97] Malheureusement, comme nous l'avons mentionné précédemment, l'échéance du 12 juin est arrivée sans qu'il y ait eu entente.

[98] Comme le montrait le calendrier joint à la lettre du 24 décembre 1997 envoyée par le comité du ravitaillement à la société PLH, aucune proposition financière générale ni aucune convention collective correspondante pour la période de cinq ans n'ayant été présentés avant le 12 juin, le Vancouver Fuel Committee a décidé de lancer une soumission pour le contrat d'exploitation des services de ravitaillement à l'aéroport de Vancouver.

[99] À la même date, soit le 12 juin 1998, conformément aux dispositions du *Code*, un avis de licenciement a été remis à tous les employés de PLH oeuvrant au ravitaillement à l'aéroport international de Vancouver. La date de prise d'effet du licenciement a été fixée au 31 octobre 1998.

[100] Après la remise des documents de soumission et une réunion de soumissionnaires à la fin de juin, deux soumissions ont finalement été présentées au comité du ravitaillement. L'une d'elles provenait du soumissionnaire finalement retenu, la société Hudson, et l'autre de Consolidated qui, comme le Conseil en a été informé, était une filiale d'une société américaine, Ogden Allied Aviation. Finalement, la société PLH n'a pas présenté de soumission. Comme le Conseil se préoccupe du contrôle continu exercé sur les relations de travail par le comité du ravitaillement, les documents auxquels la soumission retenue ont répondu méritent qu'on s'y attarde.

[101] The Request for Proposals was issued by Mr. Victor B. Rivers, as Chairman of the Vancouver Fuel Committee, on or about June 16, 1998. Services were to be provided in the manner contemplated in a proposed Operating Agreement, which was attached to the bid documents. The services to be provided, as described in Article 3 of the proposed Operating Agreement, were substantially those formerly provided by PLH.

[102] Clause D of the Scope of Requirements is of relevance in these circumstances.

**(d) Term of the Operating Agreement**

A period of five years from November 1, 1998 to October 31, 2003. The Operator will have to demonstrate that it has a labour agreement in place for the term

[103] The Request for Proposals also provided:

**6. Primary Proposal**

The bid shall contain at least the following:

(a) The length of the labour agreement and a schedule of hourly pay scales (including steps) for each of the trade categories shown in Exhibit G for each year of the labour agreement. Also, the respondent will provide details related to all other monetary items in its labour agreement including but not limited to: overtime, shift differentials, sick time entitlements, life insurance, vacations, medical/dental plans, severance payments, employer pension plan contributions, meal time, clothing, boots and uniforms policy, call-in part-time help, etc.

[104] Exhibit G of the Request for Proposals also set out the assumed staffing levels for the fueling operation.

[105] The Hudson bid (Exhibit 20) indicates that it is supported by a five-year collective agreement with the IAM and sets out the staffing levels and compensation. These correspond generally to the Request for Proposals levels of staffing. The proposed hourly

[101] La demande de propositions a été produite par M. Victor B. Rivers, à titre de président du Vancouver Fuel Committee, le ou vers le 16 juin 1998. Des services devaient être fournis de la façon envisagée dans un projet de contrat d'exploitation, qui était joint aux documents de soumission. Les services qui devaient être fournis, tel que décrit à l'article 3 du projet de contrat d'exploitation, étaient essentiellement ceux que fournissait auparavant la société PLH.

[102] La clause D sur la portée des exigences est pertinente dans les circonstances.

**d) Durée du contrat d'exploitation**

Une période de cinq ans du 1<sup>er</sup> novembre 1998 au 31 octobre 2003. L'exploitant devra montrer qu'un contrat de travail s'applique pour cette durée

(traduction)

[103] La demande de propositions prévoyait également ce qui suit:

**6. Proposition principale**

La soumission devra renfermer les renseignements suivants:

a) La durée du contrat de travail et un barème des taux de rémunération horaires (y compris les échelons) pour chacune des catégories de métier figurant dans la pièce G pour chaque année du contrat de travail. En outre, le répondant fournira des renseignements sur toutes les autres questions financières qui figurent dans son contrat de travail, y compris, sans s'y limiter: les heures supplémentaires, les différences de tarifs selon les quarts de travail, le droit aux congés de maladie, l'assurance-vie, les vacances, les régimes d'assurance-médicaments et de soins dentaires, le paiement de primes de séparation, les contributions de l'employeur au régime de retraite, le temps consacré aux repas, la politique relative aux vêtements, aux bottes de travail et aux uniformes, l'aide à temps partiel sur appel, etc

(traduction)

[104] La pièce G de la demande de propositions énonce également les niveaux de dotation présumés pour l'exploitation de ravitaillement.

[105] La soumission Hudson (pièce 20) fait valoir qu'elle est appuyée par une convention collective de cinq ans conclue avec l'AIM et elle énonce les niveaux de dotation et la rémunération. Ils correspondent en grande partie aux niveaux de dotation de la demande de

compensated staff levels correspond in numbers to those specified in the Request for Proposals.

[106] There is a minor deviation in respect of the classes of fuellers proposed. While the quantity of fuellers mentioned in the bid corresponds precisely to the number in the request (88), qualifications differ. The bid proposes that some fuellers have a Class 5 licence only, rather than the Class 3 licence called for in the Request for Proposals. The bid document indicates in justification that a Class 5 licence is sufficient to operate hydrant services. (While part of the fueling at Vancouver is carried out by tanker truck, some aircraft bays have a hydrant system installed.)

[107] For utility men, the number of employees (10) again corresponds precisely to the number specified in the Request for Proposals.

[108] Finally, with respect to mechanics/facility men, the precise number of employees (11) and their salary rates again correspond to the numbers specified in the Request for Proposals. Their salary is to increase in increments as set out in the bid document.

[109] Lead hand premiums and senior lead hand premiums are specified in detail in the bid document as is shift premium. Fringe benefits, payroll taxes, etc., are estimated to be 40% of the base salary, and the detailed description of each benefit component is provided for in an attachment to the bid.

[110] With regard to the "Collective Agreement," the bid document notes specifically:

Hudson General has been successful in negotiating a five (5) year Agreement with the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM). This Agreement is dedicated to the hourly rated employees within the fueling operation at Vancouver International Airport. A copy of this Agreement is included as Exhibit J.

propositions. Les niveaux de personnel rémunéré à taux horaire proposés correspondent en nombres à ceux qui sont mentionnés dans la demande de propositions.

[106] Il existe un écart mineur par rapport aux catégories de ravitailleurs proposées. Bien que la quantité de ravitailleurs mentionnée dans la soumission corresponde exactement au nombre inscrit dans la demande (88), les compétences diffèrent. La soumission suggère que certains ravitailleurs possèdent seulement un permis de catégorie 5, plutôt que le permis de catégorie 3 exigé dans la demande de propositions. Le document de soumission indique dans sa justification qu'un permis de catégorie 5 suffit pour exploiter des oléoserveurs. (Bien qu'une partie du ravitaillement à Vancouver soit effectuée par camions-réservoirs, certains quais aéroportuaires sont munis d'un système d'oléoserveurs.)

[107] En ce qui a trait aux manoeuvres, le nombre d'employés (10) correspond encore précisément au nombre indiqué dans la demande de propositions.

[108] Enfin, pour ce qui est des mécaniciens et des préposés aux services, le nombre précis d'employés (11) et leurs taux de salaire correspondent encore une fois aux nombres mentionnés dans la demande de propositions. Leur salaire doit augmenter graduellement comme le prévoit le document de soumission.

[109] Les primes de chefs d'équipe et les primes de chefs d'équipe principaux sont énoncées en détail dans le document de soumission ainsi que les primes selon les quarts de travail. On évalue que les avantages sociaux, les retenues fiscales à la source, et ainsi de suite représentent 40 % du traitement de base, et la description détaillée de chaque avantage est prévue dans une pièce jointe à la soumission.

[110] En ce qui concerne la «convention collective», le document de soumission indique expressément:

La société Hudson General a réussi à négocier une convention de cinq (5) ans avec l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIM). Cette convention s'adresse aux employés rémunérés à taux horaire de l'exploitation de ravitaillement à l'aéroport international de Vancouver. Une copie de cette convention constitue la pièce J.

(traduction)



[111] Exhibit J of Hudson's bid is a letter of understanding signed on behalf of the company by Mr. Jim V. Doucette and for the union by Mr. Mike Clegg. The specific terms relating to utility men, fuellers and fuel mechanics facility men are contained in the letter of understanding, which is identified as an appendix to the existing collective agreement between the IAM, District Lodge 721, and Hudson.

[112] It should also be noted that the submitted proposal indicates that certain PLH management employees would join Hudson. It should be remembered that bids were to close on July 15, 1998, and would only come into effect on November 1, 1998. The Hudson bid indicates as follows:

Hudson General's fuel manager will be David Schneider, the current manager of the system. Mr. Schneider joined PLH, the current Operator, in February 1997. Mr. Schneider's resume is attached as Exhibit G.

[113] And further:

**Mr. George DeBoer**, Assistant Manager-Fueling Services YVR - Mr. DeBoer was formerly the Senior Supervisor-Manpower Planning for the existing Operator and will serve under the YVR fueling manager and Hudson General's General Manager in YVR. Mr. Jim Doucette. Mr. DeBoer will be able to assist the above mentioned key individuals in the "ins and outs" of the Vancouver fueling operation as he has been employed there since 1975.

[114] The evidence of Mr. Dave Mathew, Vice-president and General Manager of PLH, regarding the transfer of staff from PLH to Hudson should also be considered. Mr. Mathew indicated that the majority of PLH management and administration staff were interviewed and hired by Hudson.

[115] In its bid document, Hudson did not take major issue with the content of the Operating Agreement proposed as a part of the bidding process. Hudson apparently accepted the approach to labour relations issues that PLH had followed. Its collective agreement provisions were submitted for approval as part of its

[111] La pièce J de la soumission de la société Hudson est une lettre d'entente signée par M. Jim V. Doucette au nom de la société et par M. Mike Clegg pour le syndicat. Les conditions qui concernent expressément les manoeuvres, les ravitailleurs et les responsables de la mécanique du ravitaillement sont énoncées dans la lettre d'entente, identifiée comme annexe à la convention collective existante entre l'AIM, District Lodge 721, et la société Hudson.

[112] Il convient également de souligner que la proposition présentée révèle que certains employés de la direction de PLH se joindraient à la société Hudson. Il faut se souvenir que la clôture des soumissions devait avoir lieu le 15 juillet 1998 et que les soumissions prendraient effet seulement le 1<sup>er</sup> novembre 1998. La soumission de la société Hudson énonce ce qui suit:

Le gestionnaire du ravitaillement de la Hudson General sera David Schneider, le gestionnaire actuel du système. M. Schneider s'est joint à PLH, l'exploitant actuel, en février 1997. Le curriculum vitae de M. Schneider constitue la pièce G.

(traduction)

[113] De plus:

**M. George DeBoer**, adjoint au gestionnaire-Services de ravitaillement YVR - M. DeBoer était auparavant surveillant principal de la planification de la main-d'oeuvre pour l'exploitant actuel et assistera le gestionnaire du ravitaillement de YVR et le directeur général de la Hudson General chez YVR. M. Jim Doucette. M. DeBoer pourra aider les personnes clés susmentionnées au niveau des activités courantes de l'exploitation de ravitaillement de Vancouver car il y a travaillé depuis 1975.

(traduction)

[114] Le témoignage de M. Dave Mathew, vice-président et directeur général de PLH, concernant le transfert de personnel de PLH à la Hudson devrait également être pris en considération. M. Mathew a révélé que la plupart des membres du personnel de direction et d'administration de PLH ont été interviewés et recrutés par la Hudson.

[115] Dans son document de soumission, la Hudson ne s'est pas inscrite en faux contre le contenu du contrat d'exploitation proposé en tant qu'élément du processus de soumission. La société Hudson semblait accepter l'approche des questions de relations de travail suivie par la société PLH. Les dispositions de sa

bid. The five-year term of the collective agreement complied with the bid requirement. The Operating Agreement that was ultimately accepted, therefore, seems to be generally compliant with the requirements of the bidding process in respect of labour relations issues.

[116] The Operating Agreement effective as of November 1, 1998 is between Hudson, as Operator, and the air carriers which have executed the agreement as of November 1, 1998 (referred to as Original Contracting Airlines), and with the third party, VAFFC. In all circumstances, it appears to the Board that an important precondition to the signing of the Operating Agreement was a compliant collective agreement.

[117] There are other *indicia* of control on the part of the Fuel Committee. One of the formal requirements of the Operating Agreement is that the Operator maintain an up-to-date manual containing details of all routine and emergency measures for the operation and maintenance of the system and the equipment, in accordance with prudent operating practices.

[118] The agreement also requires that the Operator provide reports and consult with the Chairman of the Fuel Committee in the form and at the times requested by the Chairman and the Fuel Committee. The Operator must also perform such other services directly relating to the subject matter of the agreement as the Chairman may request from time to time. It is also provided that the Operator, its employees and its equipment shall not display any insignia or name except that of the Operator, which shall be displayed in a manner acceptable to the Chairman of the Fuel Committee.

[119] The billing system utilized by the Operator is also provided for in the Operating Agreement. It appears that the pass through of costs to the airlines will continue as before. As was explained in detail to the Board in the course of Mr. Rivers' evidence, the system essentially required that all costs, including labour costs, be accounted for and compiled by the Operator and then passed back to the contracting airlines.

convention collective ont été présentées pour approbation dans le cadre de la soumission. La durée de cinq ans de la convention collective était conforme à l'exigence de la soumission. Le contrat d'exploitation qui a fini par être accepté semble donc se conformer généralement aux exigences du processus de soumission en ce qui concerne les questions de relations de travail.

[116] Le contrat d'exploitation ayant pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 1998 a été conclu entre la société Hudson, l'exploitant, et les transporteurs aériens qui ont signé le contrat à la date susmentionnée (appelées les lignes aériennes contractantes initiales), et une tierce partie, la VAFFC. D'après l'ensemble des circonstances, il semble au Conseil que la convention collective conforme constituait une condition préalable importante à la signature du contrat d'exploitation.

[117] Il existe d'autres indices de contrôle de la part du comité du ravitaillement. L'une des exigences formelles du contrat d'exploitation réside dans le fait que l'exploitant garde un guide à jour qui renferme les détails de toutes les mesures courantes et d'urgence qui s'appliquent au fonctionnement et à l'entretien du système et de l'équipement, conformément à des pratiques d'exploitation prudentes.

[118] Le contrat exige également que l'exploitant fournisse des rapports et consulte le président du comité du ravitaillement sous la forme et au moment demandés par le président et par le comité du ravitaillement. L'exploitant doit aussi offrir directement d'autres services liés à l'objet du contrat que le président peut demander de temps à autre. Le contrat prévoit également que l'exploitant, ses employés et son équipement ne doivent pas afficher d'insigne ou de nom, sauf celui de l'exploitant, qui doit être affiché de manière acceptable pour le président du comité du ravitaillement.

[119] Le système de facturation utilisé par l'exploitant est également prévu dans le contrat d'exploitation. Il semble que l'imputation des coûts aux lignes aériennes se poursuivra comme avant. Comme M. Rivers l'a expliqué en détail au Conseil lors de son témoignage, le système exigeait, pour l'essentiel, que tous les coûts, y compris les coûts de la main-d'oeuvre, soient comptabilisés et compilés par l'exploitant, puis rétrocédés aux lignes aériennes contractantes.

[120] The agreement also specifically provided that in the event of a work stoppage or slowdown of any kind by employees of the Operator, affecting the operation or maintenance of any part of the system or equipment or the provision of any of the services, the Chairman of the Fuel Committee had the option to make whatever arrangements he in his sole discretion chose to continue the operation of the system and equipment during the period of the work stoppage. Similarly, the agreement provided that a majority of the contracting airlines would have the option at any time within 90 days of a cessation of work or stoppage or slowdown, to terminate the agreement by written notice to the Operator effective at the time notice was given.

[121] While it was an express term of the Operating Agreement that the Operator, except in specific instances where it was to act as agent for the contracting airlines, would act as an independent contractor, it is the substance of the arrangements which must concern the Board and not merely the form of words used. Before considering that substance, however, a number of further observations on certain evidentiary issues are merited.

[122] As mentioned previously, the Board heard a great deal of evidence directed at establishing that the Fuel Committee directed the work of PLH employees during the term of the agreement. A number of witnesses testified on behalf of the ICTU concerning circumstances in which they encountered Mr. Rivers in the vicinity of the fuel facilities and the premises of PLH at Vancouver Airport. In almost every instance mentioned, the employees also indicated that Mr. Rivers played no part in directing their on-going work and performed no functions ordinarily expected from an employer, such as hiring and firing, discipline, training and other related employer's functions. Equally, in almost every case, the employee testifying indicated that the isolated instance in which Mr. Rivers was seen by them on or about the fuel facilities and the premises occupied by PLH, was the only time that the employee had seen him over a period of some years.

[123] From time to time, Mr. Rivers was required to interact with PLH employees. He explained his actions

[120] De plus, le contrat prévoyait expressément que s'il y avait arrêt de travail ou quelque ralentissement que ce soit de la part des employés de l'exploitant affectant l'exploitation ou le maintien de quelque partie du système ou de l'équipement ou la prestation de quelque service que ce soit, le président du comité du ravitaillement pouvait prendre tous les arrangements qu'il jugeait nécessaires pour poursuivre l'exploitation du système et de l'équipement pendant l'arrêt de travail. De même, le contrat prévoyait que la majorité des lignes aériennes contractantes pourraient, à n'importe quel moment dans les 90 jours d'une cessation du travail, d'un arrêt ou d'un ralentissement, résilier le contrat moyennant un avis écrit à l'exploitant qui entrerait en vigueur au moment où l'avis a été donné.

[121] Bien que le contrat d'exploitation prévoyait expressément que l'exploitant, sauf dans des cas particuliers où il devait faire fonction de mandataire des lignes aériennes contractantes, ferait office d'entrepreneur indépendant, c'est le fond des ententes qui doit préoccuper le Conseil et non seulement le libellé utilisé. Toutefois, avant de se pencher sur le fond, il convient de formuler certaines observations complémentaires sur des questions de preuve.

[122] Tel que mentionné précédemment, le Conseil a entendu de nombreux témoignages visant à établir que le comité du ravitaillement dirigeait les travaux des employés de la société PLH pendant la durée d'application de la convention. Certains témoins ont déposé au nom du SCIT au sujet des circonstances dans lesquelles ils ont rencontré M. Rivers à proximité des installations de ravitaillement et dans les locaux de PLH à l'aéroport de Vancouver. Dans presque tous les cas dont il a été question, les employés ont également mentionné que M. Rivers n'a joué aucun rôle dans la direction de leur travail continu et ne s'est acquitté d'aucune des fonctions auxquelles on s'attend généralement d'un employeur, comme le recrutement et le licenciement, les mesures disciplinaires, la formation et d'autres fonctions connexes de l'employeur. De même, dans presque tous les cas, l'employé témoin mentionnait avoir vu M. Rivers une seule fois, pendant un certain nombre d'années, sur les lieux ou aux environs des installations de ravitaillement occupés par PLH.

[123] De temps à autre, M. Rivers devait entrer en relation avec des employés de PLH. Il expliquait alors



at these times as reflecting a concern with the level of service provided. He indicated that the Fuel Committee was dissatisfied with the level of service that PHL provided to the airlines. In particular, there were too many delays in fueling aircraft and too many gas spills. There was also concern with the maintenance of the equipment and with the appearance of a general lack of discipline around the airport.

[124] A notable incident in this respect was recounted to the Board when Mr. Rivers had occasion to visit the lunchroom used by PLH employees at Vancouver Airport and discovered a number of fuellers sitting around, and engaged in watching the television program "Wheel of Fortune." Following this incident, Mr. Rivers wrote and expressed his concerns directly to Mr. Peddle in a letter dated July 25, 1995. Mr. Rivers described the circumstances that had led to his visit. He indicated that he had become aware of a number of problems on the ramp, including leaking fuel systems, missing equipment on aircraft not being reported and the general sorry state of affairs of the equipment being used. He also cited a number of experiences that occurred when individuals drove off with hoses still connected to aeroplanes. He indicated that he then went to visit the trailers which were occupied by the PLH fuellers. He indicated that he and Mr. Fee of Air Canada, visited with him, had both been overwhelmed at the mess that was in evidence at the trailers, the rundown nature of the surroundings, banana peelings lying on the floor and the dirty state of the premises. He had become concerned that the state of affairs he observed on the PLH premises might well be related to the sorry conditions he had noted on the ramp. Mr. Rivers indicated that following his observations, he then went back to his office and wrote the so-called "Wheel of Fortune" letter to Mr. Peddle, hoping to improve the general attitude within the operation.

[125] He indicated that shortly before the incident it had been decided that the VAFFC would take steps to improve the building in which PLH would be headquartered, and generally improve the pipeline and other infrastructure to support the fuelling system. As a consequence, he felt that efforts to improve overall performance were also required. Mr. Rivers felt that it was appropriate at that time to write the letter to

ses gestes en soutenant qu'il se préoccupait du niveau de service fourni. Il a fait observer que le comité du ravitaillement était insatisfait du niveau de service fourni par PHL aux lignes aériennes. Plus particulièrement, on constatait trop de retards dans le ravitaillement des avions et trop de gaspillage de carburant. L'entretien de l'équipement et un manque de discipline généralisé à l'aéroport suscitaient également certaines préoccupations.

[124] À cet égard, le Conseil a pris connaissance d'un incident qu'il convient de noter. M. Rivers a eu l'occasion de visiter la cuisine utilisée par les employés de PLH à l'aéroport de Vancouver et a vu un certain nombre de ravitailleurs assis à ne rien faire qui regardaient l'émission de télévision «Roue de fortune». Après cet incident, M. Rivers a écrit directement à M. Peddle pour lui faire part de ses préoccupations dans une lettre datée du 25 juillet 1995. M. Rivers décrivait les circonstances ayant mené à sa visite. Il a mentionné qu'il avait pris connaissance de certains problèmes dans l'aire d'opération, dont des systèmes de ravitaillement qui coulaient, de l'équipement manquant dans les avions qui n'avait pas été signalé et l'état général lamentable de l'équipement utilisé. Il a également cité certains cas où des individus s'étaient éloignés en camion alors que les boyaux étaient encore reliés aux avions. Il a mentionné s'être alors rendu visiter les remorques occupées par des ravitailleurs de PLH. Il a mentionné que lui-même et M. Fee, d'Air Canada, qui l'accompagnait, avaient alors été renversés du désordre généralisé dans les remorques, de l'état d'abandon des lieux, de la présence de pelures de bananes sur le sol et de la saleté des lieux. Il craignait désormais que l'état des locaux de PLH s'apparente aux conditions lamentables constatées dans l'aire d'opération. M. Rivers a mentionné qu'après ses observations, il est retourné à son bureau et a rédigé la lettre appelée «Roue de fortune» à M. Peddle, en espérant que l'attitude générale au sein de l'exploitation en serait améliorée.

[125] Il a rapporté que peu avant l'incident, il avait été décidé que la VAFFC prendrait des mesures pour améliorer l'immeuble dans lequel PLH aurait son bureau central, et, de façon générale, le pipeline et d'autres infrastructures d'appui au système de ravitaillement. Par conséquent, il estimait qu'il fallait également déployer des efforts pour rehausser le rendement général. M. Rivers avait l'impression qu'il

Mr. Peddle in order to attempt to change PLH's corporate culture and attitudes.

[126] While a number of incidents were mentioned in the testimonies, the "Wheel of Fortune" letter was cited as perhaps the prime instance of close direction by Mr. Rivers on behalf of the Fuel Committee. It should be noted that each of the witnesses who testified was successively asked about whether they had seen Mr. Rivers frequently around the operations of PLH. All denied that this was the case. They were asked whether they were hired, fired or took their detailed work-day instructions from Mr. Rivers. All denied that this was the case. Their evidence, rather than indicating that Mr. Rivers was closely involved in the direction and control of their day-to-day work, conclusively established that this was not the case. Given Mr. Rivers' explanation for writing the "Wheel of Fortune" letter, the Board, similarly finds it impossible to conclude that this letter and the other cited incidents were other than an attempt by a frustrated contract principal to ensure compliance with the terms of the contract with PLH. Given that the employees in question were fuelling aircraft belonging to the airlines comprising the Fuel Committee, with attendant hazards and dangers, Mr. Rivers' action in raising his concerns appears reasonable and responsible. It does not show any attempt to direct the work of PLH employees.

[127] Even the much touted "Wheel of Fortune" letter argues in the other direction. Mr. Rivers' response was not to intervene directly with the employees, but simply to write a letter to their employer. In any case, there was nothing in the evidence indicating anything more than a concern that a contracting party might legitimately have about the level of service provided under a contract.

[128] It is clear, in the Board's view, that during the time PLH was operating the fuel facilities pursuant to the Operating Agreement, Mr. Rivers and the members of the Fuel Committee did not direct the work of the employees.

[129] However, the statute requires the Board to concern itself not only with "direction" but also with

convenait alors d'écrire la lettre à M. Peddle pour tenter de modifier la culture d'entreprise et les attitudes de PLH.

[126] Bien que certains incidents aient été mentionnés dans les témoignages, la lettre «Roue de fortune» a été citée comme cas principal de direction étroite de M. Rivers pour le compte du comité du ravitaillement. Soulignons que chacun des témoins s'est successivement fait demandé s'il avait vu souvent M. Rivers à proximité de l'exploitation de PLH. Ils ont tous répondu négativement. On leur a demandé s'ils avaient été recrutés ou congédiés par M. Rivers ou s'ils avaient reçu leurs directives de travail exhaustives de celui-ci. Ils ont tous répondu négativement. Leur témoignage, au lieu de montrer que M. Rivers était étroitement lié à la direction et au contrôle de leur travail quotidien, a établi avec certitude le contraire. Compte tenu de l'explication donnée par M. Rivers pour la rédaction de la lettre «Roue de fortune», le Conseil estime qu'il est impossible de conclure que cette lettre et les autres incidents mentionnés constituaient autre chose qu'une tentative d'un dirigeant principal frustré qui désirait s'assurer du respect des conditions du contrat qui liait PLH. Étant donné que les employés en question ravitaillaient des avions appartenant à des lignes aériennes représentées au sein du comité du ravitaillement, et vu les dangers connexes, les gestes posés par M. Rivers pour faire part de ses préoccupations semblent raisonnables et responsables. Ils ne montrent aucune tentative de diriger le travail des employés de la société PLH.

[127] Même la lettre «Roue de fortune» dont on nous a longuement parlé va dans l'autre sens. M. Rivers a réagi en n'intervenant pas directement auprès des employés, mais plutôt en écrivant une lettre à leur employeur. Quoi qu'il en soit, rien dans les témoignages n'indiquait autre chose qu'une préoccupation légitime d'une partie contractante concernant le niveau de service fourni aux termes d'un contrat.

[128] De l'avis du Conseil, il est clair que pendant que la société PLH exploitait les services de ravitaillement aux termes du contrat d'exploitation, M. Rivers et les membres du comité du ravitaillement n'ont pas dirigé le travail des employés.

[129] Toutefois, la loi exige que le Conseil se préoccupe non seulement de la «direction», mais

"control." Section 35 of the *Code* does not speak simply of direction of the type that an employer might engage in on a day-to-day basis, but rather of common control or direction.

[130] This distinction has previously been considered by the Board's predecessor. In *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771), the Board considered this issue. It was argued that the Board should focus on the day-to-day operations. Obviously, evidence of day-to-day direction of employee activities makes it easier for the Board to make a finding of control or direction. Nonetheless, as did its predecessor, the present Board does not believe that decisive weight should be put on direction. Firstly, section 35 refers in an alternate manner to both control and direction. If the word "direction" implies a hands-on activity, such is not necessarily the case with the word "control." The latter has a broader sense, more akin to distant, longer-range type of influence. Further, the Board in *Air Canada* (771), *supra*, noted:

Common direction of the enterprises could probably extend to any issue including trivial matters, whereas common control would likely focus more on general orientation, mid-term and longer-term issues. However, whether we consider the issue from the perspective of control or direction, both will still need to relate to the employers' operations. To summarize, having regard to the purpose of section 35 as well as to its text, we cannot retain the suggestion of a day-to-day control type of criteria as a valid interpretation, if only because such a restrictive construction of control would likely make it child's play to circumvent and defeat the very purpose of that provision.

(pages 117; 269; and 14,097)

[131] Therefore, the present Board must also determine whether there is control in the broader, longer term sense. It is also of importance to recall that section 35 is primarily concerned with control over the labour relations of one employer by another. Here, it is the control exercised by the airlines, through the Fuel Committee, over the labour relations of PLH, and subsequently over those of Hudson, that must receive particular attention.

également du «contrôle». L'article 35 du *Code* ne traite pas uniquement de la direction dans le sens de la direction quotidienne des activités par un employeur, mais plutôt de direction ou de contrôle assurés en commun.

[130] Cette distinction a déjà été examinée par le prédécesseur du Conseil. Dans *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771), le Conseil s'est penché sur cette question. On a soutenu que le Conseil devrait s'intéresser essentiellement aux activités quotidiennes. Manifestement, la preuve de la direction quotidienne des activités des employés aide le Conseil à conclure qu'il y a eu contrôle ou direction. Néanmoins, comme l'a fait son prédécesseur, le Conseil actuel ne croit pas qu'il faille accorder une valeur probante décisive à la direction. Premièrement, l'article 35 renvoie à tour de rôle au contrôle et à la direction. Si le mot «direction» sous-entend une activité directe, tel n'est pas nécessairement le cas du mot «contrôle». Ce dernier terme a un sens plus large, qui se rapproche davantage d'un genre d'influence distant et à plus long terme. En outre, le Conseil, dans *Air Canada* (771), précitée, a fait observer:

La direction en commun des entreprises pourrait probablement s'étendre à n'importe quelle question, quelle que soit son importance, alors que le contrôle en commun mettrait probablement davantage l'accent sur l'orientation générale, sur des questions qui se posent à moyen et à long terme. Toutefois, que nous examinions la question sous l'angle du contrôle ou de la direction, les deux devront avoir trait aux activités de l'employeur. Bref, compte tenu de l'objet de l'article 35 ainsi que de son libellé, nous ne pouvons pas retenir l'idée d'un critère fondé sur une forme de contrôle quotidien, ne serait-ce que parce qu'une telle interprétation restrictive permettrait probablement que l'on déjoue facilement l'objet même de cette disposition.

(pages 117; 269; et 14,097)

[131] Par conséquent, le Conseil actuel doit également déterminer s'il existe un contrôle au sens plus général, à plus long terme. Il importe également de rappeler que l'article 35 porte essentiellement sur le contrôle exercé sur les relations de travail d'un employeur par un autre. Dans le cas qui nous occupe, c'est le contrôle exercé par les lignes aériennes, par l'intermédiaire du comité du ravitaillement, sur les relations de travail de PLH, puis sur celles de la société Hudson, qui doit retenir particulièrement notre attention.



[132] In conclusion, the Board noted in *Air Canada* (771), *supra*:

For the Board to make a single employer declaration, there must be convincing evidence that bargaining rights are actually being or likely to be undermined (see *Bradley Services Ltd. et al.*, *supra*). Section 35 is not to be used to enhance a collective bargaining relationship, but to preserve it (*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*). On the evidence, we do not find that the applicant's bargaining rights have been negatively affected by the implementation of the three Air Canada connectors we considered. Our finding is not that this could never happen, it is based solely on the facts as they now are purported to exist. Such a consideration is sufficient to conclude that the issuance of a single employer declaration is not warranted in the instant case. The application is accordingly dismissed.

(pages 120-121; 273; and 14,099)

[133] What is at issue here is therefore not direction, but rather control. More specifically, we must ask whether the control was exercised to the detriment of the bargaining relationship between PLH and the ICTU. It is evident that the members of the Fuel Committee scrupulously avoided providing specific directions to Mr. Peddle and to PLH about the details of collective bargaining. They relied upon general directions, structures and the rights set out in the documentation mentioned above.

[134] The Fuel Committee controlled the number of employees through these mechanisms. It controlled the term of the agreement. It reviewed all the terms of the collective agreement itself as a part of the bidding process and expressly indicated that not only the issue of the overall cost of the agreement but the details of the agreement itself would be subject to its review prior to granting the Operating Agreement. It required that the collective agreement in every case be concluded before an Operating Agreement was signed.

[135] According to Mr. Rivers' own testimony, this process was designed to eliminate all possibility that the employees of a fuel operator might have the right to legally strike. This right is a right provided to employees by the *Code*. If it is to be limited, that must be done in accordance with the provisions of the *Code*, such as the essential services provisions of section 87.4.

[132] En conclusion, le Conseil a noté dans *Air Canada* (771), *précitée*:

Pour que le Conseil fasse une déclaration d'employeur unique, il doit exister une preuve montrant de façon concluante que les droits de négociation sont de fait sapés ou risquent de l'être (Voir *Bradley Services Ltd. et autres*, *supra*). L'article 35 ne doit pas être utilisé pour améliorer une relation de négociation collective, mais pour sauvegarder cette relation (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*). Vu la preuve, nous ne jugeons pas que les droits de négociation de la requérante aient été touchés d'une manière négative par la création des trois transporteurs alliés ici en cause. Ce qui ne veut pas dire pour autant que cela ne pourrait jamais se produire; nous nous fondons uniquement sur les faits tels qu'on nous les a présentés. Cela suffit pour conclure en l'espèce qu'une déclaration d'employeur unique n'est pas justifiée. La demande est donc rejetée.

(pages 120-121; 273; et 14,099)

[133] En l'espèce, la question en litige n'est donc pas la direction, mais plutôt le contrôle. Plus précisément, il nous faut nous demander si le contrôle a été exercé au détriment de la structure de négociation entre la société PLH et le SCIT. Manifestement, les membres du comité du ravitaillement ont scrupuleusement évité de donner des orientations précises à M. Peddle et à PLH concernant les détails de la négociation collective. Ils s'en sont remis à des orientations générales, à des structures et aux droits énoncés dans la documentation mentionnée précédemment.

[134] Le comité du ravitaillement contrôlait le nombre d'employés au moyen de ces mécanismes. Il contrôlait la durée de la convention. Il passait en revue toutes les modalités de la convention collective elle-même dans le cadre du processus de soumission et indiquait expressément que non seulement la question des coûts généraux de la convention, mais également les détails de la convention elle-même seraient revus avant l'adjudication du contrat d'exploitation. Il exigeait que la convention collective ait toujours été conclue avant qu'un contrat d'exploitation soit signé.

[135] D'après le propre témoignage de M. Rivers, ce processus était conçu pour éliminer toute possibilité que les employés d'un exploitant du ravitaillement puisse avoir le droit de grève légale. Il s'agit d'un droit consenti aux employés par le *Code*. Si ce droit doit être restreint, il doit l'être conformément aux dispositions du *Code*, comme les dispositions sur les services essentiels de l'article 87.4.

[136] It is useful in this respect to consider certain observations concerning the right to strike and its importance to free collective bargaining that were made by the then Chief Justice of Canada in his reasons in *Re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313. Mr. Justice Dickson noted:

Closely related to collective bargaining, at least in our existing industrial relations context, is the freedom to strike. A.W.R. Carrothers, E.E. Palmer and W.B. Rayner, *Collective Bargaining Law in Canada* (2nd ed. 1986), describe the requisites of an effective system of collective bargaining as follows at p. 4:

"What are the requirements of an effective system of collective bargaining? From the point of view of employees, such a system requires that they be free to engage in three kinds of activity: to form themselves into associations, to engage employers in bargaining with the associations, and to invoke meaningful economic sanctions in support of the bargaining."

The Woods Task Force Report at p. 129 identifies the work stoppage as the essential ingredient in collective bargaining:

"408. Strikes and lockouts are an indispensable part of the Canadian industrial relations system and are likely to remain so in our present socio-economic-political society."

At page 138 the Report continues:

"431. Collective bargaining is the mechanism through which labour and management seek to accommodate their differences, frequently without strife, sometimes through it, and occasionally without success. As imperfect an instrument as it may be, there is no viable substitute in a free society."

At page 175 the Report notes that the acceptance of collective bargaining carries with it a recognition of the right to invoke the economic sanction of the strike. And at page 176, it is said, "The strike has become part of the whole democratic system".

The importance to collective bargaining of the ultimate threat of a strike has also been recognized in the cases. Lord Wright noted in *Crofters Hand Woven Harris Tweed Co. v. Veitch*, [1942] 1 All E.R. 142 (H.L.), at pp. 158-59, "The right of workmen to strike is an essential element in the principle of collective bargaining". As the editors of *Kahn-Freund's Labour and the Law* (3rd ed. 1983), point out in respect of this comment: "If the workers could not, in the last resort, collectively refuse to work, they could not bargain collectively" (p. 292). See also: *Broadway Manor; Dairy Workers case; Blount, per Wright J.* The necessity and

[136] À cet égard, il est utile de se pencher sur certaines observations concernant le droit de grève et son importance pour la négociation collective libre qui ont été formulées par l'ancien juge en chef de la Cour suprême du Canada dans ses motifs dans *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313. Monsieur le juge Dickson a fait observer:

Le droit de grève est étroitement lié à la négociation collective, tout au moins dans notre contexte actuel de relations de travail. À la page 4 de l'ouvrage intitulé *Collective Bargaining Law in Canada* (2nd ed. 1986), A.W.R. Carrothers, E.E. Palmer et W.B. Rayner décrivent ainsi les conditions indispensables à un système efficace de négociation collective:

[TRADUCTION] «Que faut-il pour disposer d'un système de négociation collective efficace? Du point de vue des salariés, un tel système requiert qu'ils soient libres d'exercer trois genres d'activités: se constituer en association, amener les employeurs à négocier avec ces associations et pouvoir mettre en jeu des sanctions économiques qui aient un sens pour appuyer leurs négociations.»

À la page 142 du rapport Woods, on considère que l'arrêt de travail est la composante essentielle de la négociation collective:

«408. Les grèves et les lock-out font partie intégrante du régime canadien de relations du travail et il est probable qu'ils le demeureront dans notre actuel régime social, économique et politique.»

À la page 152, le Rapport poursuit:

«431. La négociation collective est le mécanisme auquel les travailleurs et les employeurs ont recours pour tenter d'ajuster leurs intérêts divergents; fréquemment sans lutte, quelquefois de haute lutte, occasionnellement sans succès. Cet instrument, aussi imparfait qu'il puisse être, ne trouve pas de substitut viable dans une société libre.»

À la page 192 du rapport, on souligne que l'acceptation de la négociation collective implique une reconnaissance du droit de recourir à la sanction économique de la grève. À la page 193, on dit: «La grève est devenue partie intégrante de notre régime démocratique».

La jurisprudence a également reconnu l'importance pour la négociation collective de la menace ultime de faire grève. Lord Wright souligne dans l'arrêt *Crofters Hand Woven Harris Tweed Co. v. Veitch*, [1942] 1 All E.R. 142 (H.L.), aux pp. 158 et 159: [TRADUCTION] «Le droit de grève des travailleurs constitue un élément essentiel du principe de la négociation collective». Comme les auteurs de *Kahn-Freund's Labour and the Law* (3rd ed. 1983), le font remarquer au sujet de cette observation: [TRADUCTION] «Si les travailleurs ne pouvaient, en dernier ressort, refuser collectivement de travailler, ils ne pourraient pas négocier collectivement».

lawfulness of strikes has also been acknowledged by this Court: *Perrault v. Gauthier* (1898), 28 S.C.R. 241, at p. 256; *Canadian Pacific Railway Co. v. Zambri*, [1962] S.C.R. 609, at pp. 618 and 621.

I am satisfied, in sum, that whether or not freedom of association generally extends to protecting associational activity for the pursuit of exclusively pecuniary ends - a question on which I express no opinion - collective bargaining protects important employee interests which cannot be characterized as merely pecuniary in nature. Under our existing system of industrial relations, effective constitutional protection of the associational interests of employees in the collective bargaining process requires concomitant protection of their freedom to withdraw collectively their services, subject to s. 1 of the *Charter*.

(pages 369-371)

[137] While in their context, these observations of the Chief Justice appear best viewed as dicta, their sense and the degree to which they reflect the best thinking on the importance of the right to strike to "free collective bargaining," are in the view of the present Board, obvious.

[138] In fact, and in admitted intention, the Fuel Committee structure would have appeared to have been designed to totally frustrate the right to strike. However, the control exercised does not appear to have addressed the right to strike only, as important as that element of the control exercised is in the view of the Board.

[139] There is also evidence of actual control by the Fuel Committee over the bargaining process. Mr. Peddle thought it appropriate to write to the Fuel Committee on February 23, 1998, setting out his detailed negotiating objectives and strategies. While Mr. Rivers did not want to see this document and claims to have disregarded it, the fact that it was provided illustrates the degree of control to which Mr. Peddle felt PLH was subject.

[140] Mr. Peddle was instructed by the Fuel Committee in its letter of December 24, 1997 as to the general objectives for his coming negotiations, and he knew by reference to the general structure of the agreement that

(p. 292). Voir aussi: *Broadway Manor*, l'affaire des *Travailleurs de l'industrie laitière*; Blount, le juge Wright. La nécessité et la légitimité des grèves ont aussi été reconnues par cette Cour dans les arrêts *Perrault v. Gauthier* (1898), 28 R.C.S. 241, à la p. 256, et *Canadian Pacific Railway Co. v. Zambri*, [1962] R.C.S. 609, aux pp. 618 et 621.

Somme toute, je suis convaincu que peu importe que la liberté d'association inclue ou non de manière générale la protection de l'activité collective exercée pour atteindre des fins exclusivement pécuniaires - une question sur laquelle je n'exprime aucune opinion - la négociation collective protège d'importants intérêts ouvriers qui ne sauraient être qualifiés de purement pécuniaires. Dans notre régime actuel de relations de travail, la protection constitutionnelle efficace des intérêts des associations de travailleurs dans le processus de négociation collective requiert la protection concomitante de leur liberté de cesser collectivement de fournir leurs services, sous réserve de l'article premier de la *Charte*.

(pages 369 - 371)

[137] Bien que dans leur contexte, ces observations du juge en chef semblent davantage être considérées comme des remarques incidentes, leur signification et la mesure dans laquelle elles reflètent ce qu'il y a de plus à propos sur l'importance du droit de grève pour la «négociation» sont, de l'avis du Conseil actuel, évidentes.

[138] De fait, et volontairement, la structure du comité du ravitaillement aurait semblé avoir été conçue pour faire complètement échec au droit de grève. Toutefois, le contrôle exercé ne semble pas avoir visé le seul droit de grève, aussi important que soit cet élément du contrôle exercé de l'avis du Conseil.

[139] Il existe également des preuves que le comité du ravitaillement contrôlait en fait le processus de négociation. M. Peddle jugeait qu'il était approprié d'écrire au comité du ravitaillement le 23 février 1998, pour lui exposer ses stratégies et ses objectifs de négociation détaillés. Même si M. Rivers ne voulait pas voir ce document et prétend l'avoir ignoré, le fait qu'il ait été fourni illustre le degré de contrôle auquel M. Peddle croyait que la société PLH était assujettie.

[140] M. Peddle a été informé par le comité du ravitaillement, dans sa lettre du 24 décembre 1997, des objectifs généraux de ses négociations à venir, et il savait, en se reportant à la structure générale de la



had been concluded in Calgary and Edmonton what would be required.

[141] Mr. Rivers indicated that both he and Mr. Fee of Air Canada were members of the Fuel Committees at all the locations of importance in Canada and that PLH, as the Operator, had produced significant reductions at other locations. The same approach that had been used there was initiated by the Fuel Committee to attempt to arrive at an agreement at Vancouver. Mr. Peddle's evidence and his communications with employees during negotiations leave very little doubt that he understood not only what was expressed but also what was implied in the circumstances.

[142] Mr. Peddle was expected to provide periodic updates through early 1998 to the Fuel Committee on the progress of negotiations. He provided updates to Mr. Rivers and to the Executive Committee throughout the spring of 1998.

[143] According to the evidence, at the meeting of the Executive Committee of April 1, 1998, some representatives expressed disappointment with the lack of progress that Mr. Peddle reported.

[144] Mr. Peddle wrote to the Executive Committee on April 21, 1998, giving the Executive Committee an update on the progress of negotiations. He promised a further update prior to the meeting scheduled for May 7, 1998.

[145] An update was provided again on May 7, 1998, June 3, 1998, by letter on June 11, and finally on June 12, 1998, when the Fuel Committee was advised that negotiations had reached an impasse.

[146] During negotiations with the union and in correspondence with the union relating the companies' situation in respect of the negotiations, Mr. Peddle reflected the control he felt that the Fuel Committee was asserting over PLH's negotiations. Mr. Rivers' evidence in this respect should be considered:

No, we left it up to PLH to determine what it could get from its union, and we would then review the proposal. I'm only interested in the final proposal they come to us with. We have this, this is where our costs are and this is

convention ayant été conclue à Calgary et à Edmonton, ce qui serait nécessaire.

[141] M. Rivers a indiqué que M. Fee, d'Air Canada, et lui-même étaient membres des comités du ravitaillement de tous les emplacements importants au Canada et que la société PLH, à titre d'exploitant, était à l'origine de réductions importantes dans les autres emplacements. La même formule que celle qui avait alors été utilisée a été lancée par le comité du ravitaillement pour tenter d'en arriver à une entente à Vancouver. Le témoignage de M. Peddle et ses communications avec les employés pendant les négociations laissent très peu de doutes: il avait compris non seulement ce qui avait été exprimé, mais également ce qui était implicite dans les circonstances.

[142] On s'attendait à ce que M. Peddle informe périodiquement le comité du ravitaillement, au début de 1998, du progrès des négociations. Il a fait le point avec M. Rivers et le comité exécutif pendant le printemps 1998.

[143] D'après la preuve présentée, lors de la réunion du comité exécutif tenue le 1<sup>er</sup> avril 1998, certains représentants se sont dits déçus de l'absence de progrès rapportée par M. Peddle.

[144] M. Peddle a écrit au comité exécutif le 21 avril 1998 pour le tenir au courant des progrès réalisés dans les négociations. Il a promis de faire de nouveau le point avant la réunion prévue pour le 7 mai 1998.

[145] On a de nouveau fait le point le 7 mai 1998, le 3 juin 1998, par lettre datée du 11 juin, et finalement le 12 juin 1998, quand le comité du ravitaillement a été informé que les négociations en étaient arrivées à l'impasse.

[146] Pendant les négociations avec le syndicat et dans la correspondance avec celui-ci concernant la situation des sociétés relativement aux négociations, M. Peddle a fait état du contrôle qu'exerçait le comité du ravitaillement sur les négociations avec la société PLH. Il faudrait tenir compte du témoignage de M. Rivers à cet égard:

Non, nous avons laissé à la société PLH le soin de déterminer ce qu'elle pourrait obtenir de son syndicat, et nous étudierions ensuite la proposition. Seule la proposition finale qu'ils nous présentent m'intéresse.

what we're going to do and here's our fee and here's our insurance cost. It's a package, we look at it as a package, and we award it as a package. If it's a three-year package, then we'll consider it. If somebody else gives us a five-year package, then that will obviously bear on the decision of the committee.

Voilà où nous en sommes, tels sont nos coûts et voici ce que nous allons faire. Voici nos honoraires et telles sont nos primes d'assurance. C'est un tout, nous l'examinons comme tel et nous l'accordons à ce titre. S'il s'agit d'une entente de trois ans, nous l'étudierons. Si quelqu'un d'autre nous propose une entente de cinq ans, la question aura certes une influence sur la décision du comité

(traduction)

[147] That evidence does not suggest that there was no control, it only indicates how and when the control will be exercised.

[147] Ce témoignage ne laisse pas croire qu'il n'y a pas eu de contrôle, il révèle seulement comment et quand le contrôle sera exercé.

[148] While Mr. Rivers' evidence suggests that the collective agreement was only an element in the broader proposal and, to a certain extent, this was supported by Mr. Peddle's testimony before the Board, examination of the documentation cited above and the other documentation provided to the Board during the proceedings makes this conclusion difficult to draw. The length of the term of the collective agreement and the term of the Operating Agreement had to be the same. Mr. Rivers' testimony, the correspondence and the Request for Proposals make this clear. A careful examination of the collective agreement formed a part of the assessment of the proposal for an Operating Agreement in every case. The centrality of the collective agreement was such that with no collective agreement PLH would not submit a bid for a renewal of its contract. Equally, PLH would not conclude a collective agreement which it felt would be unsatisfactory to the Fuel Committee and attempt to bid.

[148] Bien que le témoignage de M. Rivers laisse à penser que la convention collective constituait seulement un élément de la proposition plus générale et, dans une certaine mesure, cette assertion était appuyée par le témoignage de M. Peddle devant le Conseil, l'examen de la documentation mentionnée précédemment et des autres documents fournis au Conseil pendant l'instance fait en sorte qu'il est difficile de tirer cette conclusion. La durée de la convention collective et celle du contrat d'exploitation devaient être les mêmes. Le témoignage de M. Rivers, la correspondance et la demande de propositions établissent clairement ce fait. L'examen attentif de la convention collective faisait partie de l'évaluation de la proposition de contrat d'exploitation dans tous les cas. Le caractère central de la convention collective était tel que sans convention collective, la société PLH ne présenterait pas de soumission en vue du renouvellement de son contrat. De même, PLH ne conclurait pas de convention collective qui, selon elle, serait insatisfaisante pour le comité du ravitaillement et pour tenter de soumissionner.

[149] The May 26 inter-office memorandum to the ICTU and its negotiating team and the May 27 letter from Mr. Peddle to the ICTU negotiating committee underline the *de facto* impact of the airlines' actions through the Fuel Committee.

[149] La note de service adressée au SCIT et à son équipe de négociation le 26 mai et la lettre du 27 mai adressée par M. Peddle au comité de négociation du SCIT font ressortir l'impact de fait des gestes posés par les lignes aériennes par l'intermédiaire du comité du ravitaillement.

[150] It is problematic that "free collective bargaining" did not occur between PLH and its employees. It is equally problematic that the collective agreement was effectively subject to the approval of the airlines through the Fuel Committee. Given that such real control existed, and that it adversely affected labour relations between an employer and a certified bargaining agent in the circumstances, the situation does appear to be of the type that section 35 of the

[150] L'absence de «négociation collective libre» entre la société PLH et ses employés pose problème. Le fait que la convention collective était effectivement assujettie à l'approbation des lignes aériennes par l'intermédiaire du comité du ravitaillement est tout aussi problématique. Vu l'existence de ce véritable contrôle et son effet préjudiciable sur les relations de travail entre un employeur et un agent négociateur accrédité dans les circonstances, il semble s'agir d'une

*Code* was enacted to remedy. Therefore, it is important to assess whether the formal requirements of the statute for a declaration of single employer have indeed been met in these circumstances. These requirements are set out in numerous Board cases. These cases require that five criteria be met.

[151] In the Board's view, these criteria are met in the present case. Although counsel for the Fuel Committee and the VAFFC conceded that the first four criteria were met in the present case and only disputed the control factor, the Board considers that the facts are sufficiently complex that all criteria warrant examination.

[152] The first criteria is whether two or more enterprises or businesses are in fact involved. In fact, a large number are involved. PLH was of course involved. Air Canada and Canadian similarly are involved, as are all other airlines that are members of the Fuel Committee. Hudson has similarly been involved in the transactions and proceedings above discussed although its situation will be given further attention below. As well, the Board considers that the Fuel Committee and the VAFFC constitute enterprises for the purposes of section 35. Although the Fuel Committee is not an incorporated entity, this is not a prerequisite for the application of section 35. As was stated in *Transport Route Canada Inc. et al.* (1987), 70 di 153; and 17 CLRBR (NS) 340 (CLRB no. 638):

To ensure that the reference in previous Board decisions to "the creation of a second or more corporate entities" has not left the impression that section 133 [now section 35] affects only federal works, undertakings or businesses that are incorporated in a legal sense, we would like to make it clear that all federal works, undertakings or businesses can be subjected to a single employer declaration whether they be corporations, partnerships, joint ventures, or if they are operated by individuals. ...

(pages 156; and 344)

[153] The Fuel Committee is in effect a consortium of incorporated entities whereby the 24 airlines signatory to the Interline Agreement provide aircraft fueling services at Vancouver Airport. In the opinion of the Board, and although it is not of critical importance

situation du genre de celles que l'article 35 du *Code* a été promulgué pour rectifier. Par conséquent, il importe de déterminer si les exigences formelles de la loi en vue d'une déclaration d'employeur unique ont effectivement été respectées dans les circonstances. Ces exigences sont énoncées dans de nombreuses affaires dont le Conseil a été saisi. Ces affaires exigent que cinq critères soient respectés.

[151] De l'avis du Conseil, ces critères sont respectés en l'espèce. Bien que les avocats du comité du ravitaillement et de la VAFFC aient admis que les quatre premiers critères étaient remplis en l'instance et qu'ils contestaient seulement le facteur du contrôle, le Conseil estime que les faits sont suffisamment complexes pour justifier l'examen de tous les critères.

[152] Le premier critère consiste à déterminer si deux ou plusieurs entreprises ou sociétés sont effectivement en cause. De fait, un grand nombre sont en cause. La société PLH était certes en cause. Air Canada et Canadien sont aussi en cause, comme le sont toutes les autres lignes aériennes qui sont membres du comité du ravitaillement. La société Hudson a également pris part aux transactions et aux instances dont il est question précédemment, bien que sa situation sera étudiée de plus près plus loin. En outre, le Conseil estime que le comité du ravitaillement et la VAFFC constituent des entreprises aux fins de l'article 35. Bien que le comité du ravitaillement ne soit pas constitué en société, il ne s'agit pas d'une exigence préalable à l'application de l'article 35. Tel qu'il était exposé dans *Transport Route Canada Inc. et autre* (1987), 70 di 153; et 17 CLRBR (NS) 340 (CCRT n° 638):

Nous voulons nous assurer que la mention, dans les décisions antérieures du Conseil, de la «constitution d'une autre société ou d'autres sociétés» ne donne pas l'impression que l'article 133 [maintenant l'article 35] vise uniquement les entreprises fédérales incorporées au sens juridique; toutes les entreprises fédérales peuvent être assujetties à une déclaration d'employeur unique, et ce, qu'il s'agisse de corporations, de sociétés, de coentreprises ou d'entreprises exploitées par des particuliers...

(pages 156; et 344)

[153] Le comité du ravitaillement constitue en fait un consortium de sociétés constituées par lequel les 24 lignes aériennes signataires de l'accord entre lignes aériennes fournissent des services de ravitaillement des avions à l'aéroport de Vancouver. De l'avis du Conseil,



since there are certainly at least two other businesses involved, the Fuel Committee's structure and operation is such that the Committee falls within the broad meaning of "federal works, undertakings or businesses" in section 35.

[154] It is of course a trite observation that a broad, remedial section like section 35 must be interpreted in a way that allows its purposes to be achieved. This requires that the words of the section be interpreted in a broad and not in a restrictive sense. For its part, the VAFFC is also a corporate entity that is integrally bound in the structure established for the delivery of fuel services and, accordingly, should also be considered an enterprise with respect to first criterion set out in *Murray Hill Limousine*, *supra*.

[155] The Board also notes that all of the airline members of the Fuel Committee can be viewed as businesses for the purposes of section 35. The concern about such a view would be that they did not participate directly and continuously in these proceedings. Of the airlines, only Air Canada and Canadian were involved in and, as such, represented at the present proceedings. However, the other airlines were collectively represented through counsel for the Fuel Committee and the VAFFC. Counsel was requested by the Board to canvass the airlines which did not participate directly in the hearing of these matters to determine if they wanted to so participate and, after doing so, advised the Board that they did not. Having chosen not to act through the Fuel Committee and not to participate, except collectively in the proceedings, it would appear to the Board most consistent with the statutory intent that they be treated for all purposes as businesses within the meaning of section 35 of the *Code*.

[156] In the result, it is clear that at least two and certainly more businesses were involved in the activities in question. It is also evident that the second criterion is satisfied, since all the businesses, even those collectively represented, were engaged in activities within federal jurisdiction.

et même si cette question ne revêt pas une importance cruciale parce qu'il y a certes au moins deux autres entreprises en cause, la structure et le fonctionnement du comité du ravitaillement sont tels que le comité tombe sous le coup de l'article 35, qui vise les «entreprises fédérales».

[154] Il s'agit bien sûr d'un lieu commun que d'affirmer qu'une disposition réparatrice générale comme l'article 35 doit être interprétée de manière à ce que ses fins soient réalisées. En d'autres termes, le libellé de la disposition doit être interprété de manière générale, et non restrictive. Quant à elle, la VAFFC est également une société constituée tout à fait liée par la structure établie pour offrir des services de ravitaillement et, par conséquent, elle devrait également être considérée comme une entreprise au vu du premier critère énoncé dans *Service de Limousine Murray Hill*, précitée.

[155] Le Conseil fait également observer que toutes les lignes aériennes représentées au sein du comité du ravitaillement peuvent être considérées comme des entreprises aux fins de l'article 35. Cependant, il serait possible de s'opposer à ce point de vue en affirmant qu'elles n'ont pas participé directement et continuellement à ces instances. Parmi les lignes aériennes, seules Air Canada et Canadien ont participé et, à ce titre, étaient représentées en l'instance actuelle. Toutefois, les autres lignes aériennes étaient représentées collectivement par les avocats du comité du ravitaillement et de la VAFFC. Le Conseil a demandé aux avocats d'interroger les représentants des lignes aériennes qui n'ont pas participé directement à l'audition de ces affaires pour déterminer si elles désiraient participer et, par la suite, ils ont informé le Conseil que les lignes aériennes ne désiraient pas participer. Les lignes aériennes ayant choisi de ne pas être représentées par le comité du ravitaillement et de ne pas participer, sauf collectivement à l'instance, il semblerait au Conseil plus conforme à l'esprit de la loi qu'elles soient traitées à toutes fins comme des entreprises au sens de l'article 35 du *Code*.

[156] Par conséquent, il est clair qu'au moins deux entreprises et certainement plus étaient en cause dans les activités en question. Il est également évident que le deuxième critère est respecté, car toutes les entreprises, même celles qui sont représentées collectivement, s'adonnaient à des activités de compétence fédérale.

[157] According to the third criterion, the enterprises had to be associated or related. In *The Canadian Press, supra*, the Board's predecessor examined the notion of associated or related enterprises and made the following comments:

More difficult to ascertain is if the businesses are related or associated and if so, to what degree. The factors used in determining this interrelationship can and do overlap with those used in establishing common control and ownership. To be considered is the degree of interrelationship of the operations of the various enterprises. Do they provide similar services and product? Are they part of a vertically integrated process whereby one business carries out one function, for example, mining ore, and another business, in the organization, processes it? In determining whether the companies are associated or related, the Board would also look into what extent ownership or management of the enterprises are common.

(pages 45; 359; and 16,103)

[158] The enterprises were related in at least three ways. The first of these was the formal contractual relationship established by the Interline Agreement with its undertaking to act collectively through the Fuel Committee. This contractual relationship clearly places Air Canada, Canadian and the Fuel Committee in association with one another for the purposes of section 35.

[159] Secondly, the enterprises are associated or related because they use or own common facilities. The VAFCC is associated with the Fuel Committee and the 24 airlines that signed the Interline Agreement. The airlines have beneficial ownership of the shares of the VAFCC through the holding company, Cartan Limited. Further, the Fuel Committee directs Cartan's activities in respect of the VAFCC. The Operator uses the facilities in performing its work.

[160] Thirdly, from an operational perspective, the VAFCC, the Fuel Committee and the airlines are integrated in the common enterprise of providing and utilizing fuel services at Vancouver Airport. The VAFCC provides the physical infrastructure necessary for the delivery of fueling services; the Fuel Committee oversees and is ultimately responsible for the delivery of the fuel services; Canadian, Air Canada and the other airlines are the principal customers of this

[157] D'après le troisième critère, les entreprises devaient être associées ou connexes. Dans *Presse Canadienne*, précitée, le prédécesseur du Conseil a étudié la notion d'entreprises associées ou connexes et a formulé les commentaires suivants:

Il est plus difficile de déterminer si les entreprises sont connexes ou associées et, dans l'affirmative, à quel degré. Les facteurs utilisés pour déterminer cette interdépendance peuvent chevaucher, et le font en fait, ceux utilisés pour établir le contrôle et la propriété en commun. Il est nécessaire d'examiner le degré d'interdépendance des opérations des diverses entreprises. Fournissent-elles des services et des produits similaires? Font-elles partie d'un processus verticalement intégré selon lequel une entreprise remplit une fonction, par exemple l'extraction du minerai, tandis qu'une autre entreprise de l'organisme s'occupe du traitement? Pour déterminer si les sociétés sont associées ou connexes le Conseil doit également examiner dans quelle mesure la propriété ou la direction des entreprises sont en commun.

(pages 45; 359; et 16,103)

[158] Les entreprises étaient connexes d'au moins trois manières. La première était le lien contractuel formel établi par l'entente entre lignes aériennes et son engagement d'agir collectivement par l'intermédiaire du comité du ravitaillement. Ce lien contractuel établit nettement un lien entre Air Canada, Canadien et le comité du ravitaillement aux fins de l'article 35.

[159] Deuxièmement, les entreprises sont associées ou connexes parce qu'elles utilisent ou possèdent des installations communes. La VAFCC est associée au comité du ravitaillement et aux 24 lignes aériennes qui ont signé l'entente intervenue entre les lignes aériennes. Celles-ci ont une propriété à titre bénéficiaire des actions de la VAFCC par la société de portefeuille Cartan Limited. De plus, le comité du ravitaillement dirige les activités de Cartan eu égard à la VAFCC. L'exploitant se sert des installations pour accomplir son travail.

[160] Troisièmement, d'un point de vue opérationnel, la VAFCC, le comité du ravitaillement et les lignes aériennes sont intégrés à l'entreprise commune qui consiste à fournir et à utiliser des services de ravitaillement à l'aéroport de Vancouver. La VAFCC fournit l'infrastructure matérielle nécessaire pour offrir des services de ravitaillement; le comité du ravitaillement supervise et, ultimement, se charge de la prestation de services de ravitaillement; Canadien, Air

service; and the Operator, whether PLH or Hudson, provides the actual service. There is little doubt that the enterprises are related.

[161] According to the fourth aspect of the test in *Murray Hill Limousine*, *supra*, at least two, but not necessarily all of the enterprises in question must be employers. In the present case, Air Canada, Canadian and PLH are clearly employers within the meaning of the *Code*. Hudson was and continues to be an employer within the meaning of the *Code*. It was noted, however, that the Fuel Committee and the VAFFC do not have employees. In *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501), it was argued that one of the two enterprises in question did not have any employees and therefore the Board could not make a single employer declaration. The Board disagreed and held as follows:

The mere existence of corporate entities under common control or direction is not enough to attract a declaration under section 133 [now section 35] even if the activities are associated or related. Those prerequisites must be accompanied with a labour relations purpose before a declaration will be issued. Declarations will only be issued to cure some mischief, either real or pending. **The purpose of a declaration should correspond with the purposes of the section, i.e., to prevent avoidance of obligations under the *Code* or to minimize the adverse effect of corporate multiplicity on existing bargaining rights.**

With those purposes in mind, we see no need to read a requirement into section 133 [now section 35] that all the entities to be affected by a declaration must be employers. It seems to us that the construction of the section anticipates and allows for the possibility that there can be a greater number of undertakings than there are employers in a declaration under the section. Providing all of the associated or related federal works, undertakings or businesses are operated by at least two employers who are under common control or direction, they can be included in a declaration even if they do not happen to have employees at the specific time. **That interpretation appears to be in keeping with the fifth criterion set out by the Board in *The Canadian Press et al.*, *supra*, and it would best catch the potential mischief of periodic syphoning off of work or of employees from one corporate entity to another.**

(pages 84; and 20-21; emphasis added)

Canada et les autres lignes aériennes sont les principaux clients de ce service; et l'exploitant, que ce soit PLH ou Hudson, fournit le service. À n'en pas douter, ces entreprises sont connexes.

[161] D'après le quatrième aspect du critère énoncé dans *Service de Limousine Murray Hill*, précitée, au moins deux, mais pas nécessairement l'ensemble des entreprises en question doivent être des employeurs. Dans le cas qui nous occupe, Air Canada, Canadien et PLH sont nettement des employeurs au sens du *Code*. La société Hudson était et demeure un employeur au sens du *Code*. On a toutefois fait observer que le comité du ravitaillement et la VAFFC ne comptent pas d'employés. Dans *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501), on a soutenu qu'une des deux entreprises en question n'avait pas d'employés et que le Conseil ne pouvait donc pas prononcer de déclaration d'employeur unique. Le Conseil s'est inscrit en faux contre cette position et a statué de la façon suivante:

La simple existence de personnalités morales contrôlées et dirigées en commun ne suffit pas pour qu'une déclaration puisse être faite en vertu de l'article 133 [maintenant l'article 35] même si leurs activités sont associées ou connexes. Il doit également y avoir un objectif touchant aux relations de travail. Les déclarations sont faites seulement pour réparer un tort, réel ou redouté. **L'objet d'une déclaration doit correspondre à l'objet de l'article, c'est-à-dire empêcher les parties de se soustraire à leurs obligations en vertu du *Code* ou minimiser le tort que l'existence de nombreuses personnes morales peut faire à l'exercice des droits de négociation existants.**

Ceci dit, nous ne voyons pas pourquoi l'article 133 [maintenant l'article 35] exigerait que toutes les entités visées par la déclaration soient des employeurs. Il nous semble que le libellé même de l'article montre qu'il peut y avoir un plus grand nombre d'entreprises que d'employeurs lorsqu'une déclaration est faite en vertu de cet article. Pourvu que toutes les entreprises, toutes les affaires et tous les ouvrages de compétence fédérale, associés ou connexes, soient exploités par deux employeurs ou plus qui assument en commun leur contrôle ou leur direction, ces entreprises, affaires et ouvrages peuvent être inclus dans une ordonnance même s'ils n'ont pas d'employés au moment pertinent. **Cette interprétation semble correspondre à la cinquième condition posée par le Conseil dans *La Presse canadienne et autres*, *supra*, et elle permettrait le mieux de déterminer les possibilités de chassés-croisés périodiques d'équipement ou d'employés entre les personnalités morales.**

(pages 84; et 20-21; c'est nous soulignons)



[162] The present Board considers that the approach in *Emde Trucking Ltd.* applies here, in respect of the Fuel Committee and the VAFFC. Even if that decision had not addressed issues related to their present status, the Board would find very little merit in the suggestion that a consortium or organization of employers might evade the responsibilities that the *Code* would impose on them as individual employers by acting as a group or collectively.

[163] According to the fifth criterion, the employers must have common control or direction. Here, as previously noted, the Board found the evidence of common direction unconvincing. However, the authorities the Board must consider go beyond direction, as does the statute itself.

[164] It is the general orientation of the Fuel Committee structure and its mid- and longer-term control over labour relations issues that is in question here.

[165] Here, the entity providing the services, PLH and subsequently Hudson, works side-by-side with the airlines and the Fuel Committee on a day-to-day basis. Such circumstances may be indicative of common control or direction, but they are not conclusive. If PLH or Hudson are ultimately "autonomous" and have "fundamental and decisive control over their employees," then a single employer declaration should not be made: *Air Canada et al. (998)*, *supra*. On the other hand, if they are controlled by the airlines through the Fuel Committee, and in particular, if their relationship with their employees is controlled, then the fifth criterion would be met.

[166] It is obvious, as previously discussed, that the nature, structure, term and many of the provisions of the collective agreement arrived at pursuant to the simultaneous Operating Agreement bidding process and collective agreement renewal process, were inevitably subject to the control of Fuel Committee and of the airlines.

[162] Le Conseil actuel considère que l'approche adoptée dans *Emde Trucking Ltd.* s'applique en l'instance, à l'égard du comité du ravitaillement et de la VAFFC. Même si cette décision ne portait pas sur des questions liées à leur statut actuel, le Conseil jugerait très peu fondée la suggestion selon laquelle un consortium ou une organisation d'employeurs pourrait se soustraire aux responsabilités que leur imposerait le *Code* en tant qu'employeurs distincts en agissant en tant que groupe ou collectivement.

[163] Selon le cinquième critère, les employeurs doivent assurer la direction ou le contrôle en commun. En l'espèce, comme nous l'avons déjà mentionné, le Conseil a jugé peu convaincante la preuve de direction assurée en commun. Toutefois, la jurisprudence dont le Conseil doit tenir compte vont au-delà de la direction, comme le fait la loi elle-même.

[164] C'est l'orientation générale de la structure du comité du ravitaillement et son contrôle à moyen et à plus long terme sur les questions de relations de travail qui sont en cause en l'instance.

[165] Ici, l'entité qui fournit les services, la société PLH, puis la société Hudson, collaborent avec les lignes aériennes et le comité du ravitaillement de façon quotidienne. Ces circonstances peuvent indiquer un contrôle ou une direction assurés en commun, mais elles ne sont pas concluantes. Si, au bout du compte, les sociétés PLH ou Hudson sont «autonomes» et «exercent un contrôle fondamental et décisif sur leurs employés», il ne faut pas rendre de déclaration d'employeur unique: *Air Canada et autres (998)*, précitée. Par ailleurs, si elles sont contrôlées par les lignes aériennes par l'intermédiaire du comité du ravitaillement, et plus particulièrement, si leurs rapports avec leurs employés sont contrôlés, le cinquième critère serait respecté.

[166] Il est évident, comme nous en avons discuté précédemment, que la nature, la structure, la durée et bon nombre des dispositions de la convention collective conclue conformément au processus de soumission en vue de l'obtention du contrat d'exploitation et au processus de renouvellement de la convention collective simultanés faisaient inévitablement l'objet du contrôle du comité du ravitaillement et des lignes aériennes.

[167] The Fuel Committee controlled the number of employees through this and related mechanisms. It also controlled the term of the agreement. It reviewed all of the terms of the collective agreement itself as a part of the bidding process and expressly indicated that not only the issue of the overall cost of the agreement but the details of the agreement itself would be subject to its review prior to the grant of the Operating Agreement. It required that the collective agreement in every case be a done deal before the Operating Agreement was signed.

[168] Mr. River's own testimony indicated that this process was designed to eliminate all possibility that the employees of a fuel operator might have the right to legally strike. The evidence of a *de facto* impact upon the PLH / ICTU negotiating process is also clear.

[169] In the view of the Board, there was an unacceptable level of control by the airlines through the Fuel Committee over the labour relations process in which PLH was engaged in 1998 with the representatives of the ICTU. It is particularly problematic for the Board that the mechanism created effectively denied the employees the right to strike provided for by the *Code*. It is equally problematic that in the context and circumstances the collective agreement was effectively subject to the approval of the airlines through the Fuel Committee. In light of all these factors, the Board considers that the airlines, through the Fuel Committee, exercised real control over PLH. It appears that the same level of control may have been exercised over Hudson through the subsequent bidding process.

[170] Even though all five criteria set out in *Murray Hill Limousine*, *supra*, are met, the Board retains a discretion whether to make a single employer declaration. There must be some labour relations purpose to making such a declaration. The factors to be weighed in this consideration are usefully discussed in *Air Canada et al. (771)*, *supra*:

[167] Le comité du ravitaillement contrôlait le nombre d'employés au moyen de ce mécanisme et de mécanismes connexes. Il contrôlait également la durée de la convention. Il passait en revue toutes les conditions de la convention collective elle-même dans le cadre du processus de soumission et indiquait expressément que non seulement le coût global de la convention, mais également les détails de la convention elle-même feraient l'objet de cet examen avant l'adjudication du contrat d'exploitation. Il exigeait toujours que la convention collective ait été signée avant la signature du contrat d'exploitation.

[168] Le témoignage de M. Rivers lui-même révélait que ce processus était conçu pour éliminer toute possibilité que les employés d'un exploitant en ravitaillement puissent posséder le droit de faire une grève légale. La preuve d'un impact de fait sur le processus de négociation de PLH / du SCIT est très claire.

[169] De l'avis du Conseil, les lignes aériennes, par l'intermédiaire du comité du ravitaillement, exerçaient un contrôle inacceptable sur le processus des relations de travail dans lequel était engagée la société PLH en 1998 avec les représentants du SCIT. Il est particulièrement problématique pour le Conseil que le mécanisme créé ait effectivement nié aux employés le droit de grève prévu par le *Code*. Il est tout aussi problématique que dans le contexte et les circonstances, la convention collective était effectivement assujettie à l'approbation des lignes aériennes par l'intermédiaire du comité du ravitaillement. Compte tenu de tous ces facteurs, le Conseil estime que les lignes aériennes, par l'entremise du comité du ravitaillement, ont exercé un contrôle véritable sur la société PLH. Il semble que le même niveau de contrôle a pu être exercé sur la société Hudson lors du processus de soumission qui a suivi.

[170] Même si les cinq critères énoncés dans *Service de Limousine Murray Hill*, précitée, sont respectés, le Conseil conserve le pouvoir discrétionnaire de rendre une déclaration d'employeur unique. Il doit exister une fin liée aux relations de travail pour faire une telle déclaration. Les facteurs à considérer dans cet examen sont exposés en détail dans *Air Canada et autres (771)*, précitée:

**(B) Exercise of the Board's Discretion**

The purpose of section 35 has always guided the exercise of the Board's discretion in these matters. That purpose is aimed at preventing the undermining or evading of bargaining rights through corporate or business arrangements (see *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*; and *Beam Transport (1980) Ltd. and Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CLRB no. 689)).

Section 35 is not aimed at enhancing existing bargaining rights (*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*). Its purpose is remedial in nature. It is designed to ensure that employers only distinct in appearance do not succeed in circumventing their obligations under the *Code* by resorting to corporate restructuring or other types of business arrangements:

"... It was, after all, to prevent a management from escaping collective bargaining obligations owed under one corporate entity by transferring work to another controlled entity that Parliament put section 133 into the statute. ..."

(*Bradley Services Ltd. et al.* (1986), 65 di 111; 13 CLRB (NS) 256; and 86 CLLC 16.036 (CLRB no. 570), pages 126; 272; and 14.432)

Section 35 is not aimed at exempting a bargaining agent from having to organize an otherwise genuinely distinct group of employees. In some cases, the issuance of a declaration by the Board may have that effect, but that is not its purpose. When the Board addresses the issue of discretion, the question ceases to be whether common control exists; it becomes whether common control contributes to the erosion of bargaining rights.

(pages 118-119; 271; and 14,098)

[171] Here, since an exercise of discretion is involved, the Board should also consider a recent analysis of the precise situation at issue, an alleged contractor to contractor successorship, and should determine whether such a situation is best addressed by applying section 35 of the *Code* or the successorship provisions of sections 44 to 46.

[172] In the recent *Canada Labour Code, Part I, Review, Seeking a Balance*, the issue was carefully considered.

The successorship provisions of the *Code* have generally not been applied to continue bargaining rights and obligations when the contract is awarded to another legal

**(B) L'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire**

L'objet de l'article 35 a toujours guidé le Conseil dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce domaine. Il vise à empêcher un employeur de porter atteinte à des droits de négociation au moyen d'alliances commerciales ou de subtilités corporatives, ou de s'y soustraire (voir *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*; et *Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CCRT n° 689)).

L'article 35 ne vise pas à accroître les droits de négociation existants (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*). Il a un but réparateur. Il vise à éviter que des employeurs qui ne sont distincts qu'en apparence réussissent à se soustraire aux obligations qui leur incombent en vertu du *Code* en restructurant leurs entreprises ou en ayant recours à d'autres genres de décisions commerciales:

«... Après tout, c'est pour empêcher la direction d'une entreprise de se soustraire aux obligations auxquelles est tenue l'une de ses entités juridiques en confiant des travaux à une autre entité juridique contrôlée par cette entreprise que le législateur a édité (sic) l'article 133 ...»

(*Bradley Services Ltd. et autres* (1986), 65 di 111; 13 CLRB (NS) 256; et 86 CLLC 16.036 (CCRT n° 570), pages 126; 272; et 14.432)

L'article 35 ne vise pas à dispenser un agent négociateur d'avoir à recruter un groupe d'employés par ailleurs tout à fait distinct. Dans certains cas, une déclaration d'employeur unique faite par le Conseil peut avoir cet effet, mais tel n'est pas son but. Lorsque le Conseil détermine s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire, la question n'est plus de savoir s'il y a contrôle commun, mais plutôt si ce contrôle contribue à l'érosion de droits de négociation.

(pages 118-119; 271; et 14,098)

[171] Dans le cas qui nous occupe, comme l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire est en cause, le Conseil devrait également tenir compte d'une analyse récente de la situation précise en cause, une prétendue succession d'un entrepreneur à un autre, et devrait déterminer s'il est préférable de traiter d'une telle situation en appliquant l'article 35 du *Code* ou les dispositions des articles 44 à 46 sur la succession.

[172] Dans le document récent intitulé *Code canadien du travail Partie I, Révision, Vers L'Équilibre*, la question a été étudiée avec soin.

Les dispositions du *Code* en matière de succession ne sont généralement pas appliquées pour garantir le maintien des droits et obligations en matière de



entity after a new tender. Therefore, employees affected by their employer's loss of a contract have no protection under Part I of the *Code*. If they are represented by a union that has achieved a collective agreement, they will presumably be governed by whatever layoff or termination rights that they may have been able to achieve through collective bargaining. In the absence of a collective agreement or any such provisions, employers, unions and employees are simply regulated by the provisions of Part III of the *Code* in terms of minimum employment standards such as termination notice and wages in lieu of notice. The only continuous protection Part III provides, in the case of a sale of business is, that the employment of any individual is deemed to be continuous, regardless of the transfer, for the purposes of annual vacation entitlement.

Employers question the need to extend the protection of successorship provisions to subcontracting, contract tendering and franchise agreements. In their view, such practices are generally dealt with at the bargaining table where parties can agree to restrictions on their use. Furthermore, they expressed concerns that extension of successorship rights to contract tendering would undermine their ability to retain cost effective sources of supplies and compete in the domestic and international markets.

Although contract tendering is generally prompted by legitimate business reasons, it has also been used, in some cases, as a device to eliminate the collective bargaining relationship and the costs associated with it. We have not been convinced that an amendment that would deem contract tendering of integral services of a federal undertaking to be "sales" within the meaning of section 44 of the *Code* is the best way to deal with that issue.

Employment security for employees in tendered employment situations is unsure for the unionized and non-unionized employee alike. We believe that initiatives to protect accrued benefits, like vacation eligibility, are one way of removing the financial incentive to switch contractors unnecessarily. Other employment standards changes might be made to improve the tenure of employees in such positions.

Much work is now awarded by tender, and contracts change periodically. This is particularly prevalent in the transportation industry, much of which is interprovincial. The periodic tendering of work in this area is a normal and legitimate element of commercial practice. We are concerned that modifications to sections 44 to 46 to give more protection to unionized employees in some less secure forms of employment will give rise to undesirable restrictions on competition in other areas of business.

Some allege that the control exercised by the contracting party is so strong that the tender process

négociation lorsqu'un contrat est accordé à une autre entité légale après un nouvel appel d'offres. Par conséquent, les employés touchés par la perte du contrat que détenait leur employeur ne sont pas protégés par la partie I du *Code*. S'ils sont représentés par un syndicat qui a conclu une convention collective, ils sont alors protégés par les dispositions relatives au licenciement et à la cessation d'emploi qu'ils ont pu négocier. En l'absence d'une convention collective ou de dispositions de ce genre, les employeurs, les syndicats et les employés sont seulement régis par les dispositions de la partie III du *Code* (normes d'emploi), comme celles qui portent sur les préavis de licenciement et les indemnités en guise et lieu de préavis. La seule protection que la partie III accorde dans les cas de vente d'entreprise vise l'accumulation des congés annuels puisque le service de l'employé touché par la vente est réputé être continu indépendamment du transfert.

Les employeurs doutent qu'il soit nécessaire d'étendre la protection relative au droit de succession à la sous-traitance, aux contrats donnés par suite d'un appel d'offres et aux contrats de franchise. À leur avis, ces pratiques sont généralement traitées à la table de négociation où les parties peuvent s'entendre pour en limiter l'usage. En outre, ils craignent que le fait d'étendre les droits de succession à la sous-traitance les empêche de conserver des sources d'approvisionnement peu coûteuses et de faire face à la concurrence sur les marchés intérieur et internationaux.

Bien que la sous-traitance soit généralement utilisée pour des raisons commerciales légitimes, elle sert aussi, dans certains cas, à éliminer la négociation collective et les coûts connexes. Toutefois, nous ne sommes pas convaincus qu'une modification visant à assimiler à une «vente», au sens de l'article 44 du *Code*, la sous-traitance de services fournis à une entreprise fédérale serait la meilleure façon de régler ce problème.

La sécurité d'emploi des personnes effectuant des travaux confiés à contrat n'est pas assurée, que ces personnes soient syndiquées ou non. Nous croyons que le législateur peut décourager les entreprises de changer inutilement d'entrepreneurs en adoptant des mesures visant à protéger les avantages accumulés, comme les congés annuels. Diverses autres modifications aux normes d'emploi pour améliorer la sécurité d'emploi de ces personnes peuvent aussi être adoptées.

Beaucoup de travaux sont maintenant donnés à contrat par suite d'appels d'offres et les sous-traitants changent périodiquement. C'est surtout le cas dans l'industrie du transport, qui est largement interprovinciale. Les appels d'offres périodiques dans ce secteur constituent une pratique commerciale normale. En modifiant les articles 44 à 46 pour mieux protéger les employés syndiqués dans les secteurs où l'emploi offre moins de sécurité, nous craignons de nuire inutilement à la compétitivité d'autres secteurs.

Certains prétendent que le contrôle exercé par l'entreprise qui donne le contrat est tel que l'appel

is a sham. If so, that problem can be addressed by the Board's ability to decide the "real employer" or through a request for a single employer declaration under section 35.

(pages 75-76; emphasis added)

[173] Here, the Board shares the expressed concern to protect normal and legitimate commercial practice. Equally, undesirable restrictions on competition should be avoided. In another case, where the effect of the arrangement was not to remove the right to strike, and where the controlling employer did not have a direct right of approval over the collective agreement itself, where no control was exercised over passing on costs through a hands-on budget process, where the terms of the bid and the collective agreement were essentially not the same, or where the actual impact on the entity actually employing the individuals and its contract negotiation was less dramatic, the Board might feel otherwise.

[174] Here, however, there is a direct and significant level of control being exercised over the collective bargaining relationship itself. The concern of the controlling employers is not with the level of service PLH is to provide, but extends to the collective bargaining relationship between the controlled entity and its employees. In such circumstances, a declaration of single employer must issue.

[175] The Board should nonetheless note that it was disturbed by the evidence concerning the ICTU's participation in the bargaining process with PLH. The sarcastic comments made on the bargaining notes submitted to the Board, the cavalier failure to seriously meet the concerns of the PLH representatives during negotiations and the evidence concerning the absence of a conscientious effort to respond to PLH's negotiating initiatives gave the Board great cause for concern. Of particular concern was whether *bona fide* business concerns and poor performance might have prompted the change of operator. However, the evidence indicated that the failure to obtain a satisfactory "corresponding labour agreement" was the more direct cause of the decision to change operators.

d'offres est une imposture. Dans ces cas-là, le problème peut être réglé par le pouvoir du Conseil de déterminer le «véritable employeur» ou, d'émettre sur demande une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35.

(pages 83 - 84; c'est nous soulignons)

[173] En l'espèce, le Conseil se dit expressément préoccupé de protéger la pratique commerciale habituelle et légitime. De même, il conviendrait d'éviter les restrictions non souhaitables à la concurrence. Si le cas était autre, si l'effet de l'entente n'était pas de retirer le droit de grève, si l'employeur exerçant le contrôle ne possédait pas de droit direct d'approbation de la convention collective elle-même, si aucun contrôle n'était exercé sur la rétrocession des coûts par un processus budgétaire appliqué sur le tas, si les conditions de la soumission et de la convention collective n'étaient pas essentiellement les mêmes, ou si l'impact de l'entité qui emploie les personnes et ses négociations contractuelles étaient moins spectaculaires, le Conseil pourrait se sentir autrement.

[174] Toutefois, dans le cas qui nous occupe, il existe un niveau de contrôle direct et significatif qui est exercé sur la structure de négociation collective comme telle. Les employeurs qui exercent le contrôle ne se préoccupent pas du niveau de service qu'offre PLH, mais plutôt de la structure de négociation entre l'entité contrôlée et ses employés. Dans de telles circonstances, il doit y avoir une déclaration d'employeur unique.

[175] Le Conseil devrait néanmoins noter que la preuve au sujet de la participation du SCIT au processus de négociation avec PLH l'a dérangé. Les observations sarcastiques formulées dans les notes de négociation présentées au Conseil, la désinvolture avec laquelle on s'est abstenu d'apaiser les préoccupations des représentants de PLH pendant les négociations et la preuve concernant l'absence d'effort consciencieux de réagir aux initiatives de négociation de PLH ont grandement inquiété le Conseil. Le Conseil s'est particulièrement demandé si des préoccupations commerciales de bonne foi et un mauvais rendement avaient pu entraîner le changement d'exploitant. Toutefois, la preuve révélait que l'omission d'obtenir une «convention collective correspondante» qui soit satisfaisante était la cause la plus directe de la décision de changer d'exploitants.

[176] The failure of the bargaining agent to bargain seriously with PLH also remains of concern. However, on balance, the bargaining agent's failure to sincerely participate in the bargaining process is, to a certain extent, excused by the significant level of the intrusion of the controlling employers in the process. If an exercise is futile or an exercise only, a less serious effort to participate in it is at least understandable.

[177] In this context, it is also important to address certain arguments that were raised by counsel for the Fuel Committee and the VAFFC concerning the exercise of the Board's discretion under section 35.

[178] The first of these was that the ICTU, as successor to the Teamsters, did not take prompt steps in 1991 to allege the existence of successorship, true employer situation or single employer situation. Hence, the ICTU, having accepted PLH as employer since 1991, should not now be allowed to belatedly apply.

[179] There are undoubtedly circumstances in which delay should defeat a single employer application. However, not all delay will have such an effect. Obviously, if the delay results in serious prejudice to the employers or amounts to a real acquiescence to a single employer situation, that must be given serious consideration. However, it is hard to object if a bargaining agent, as was the case here, only becomes concerned with the control exercised by an allegedly single employer at the point when it becomes so evident as to be undeniable. Here, the application follows a failure of collective bargaining in which PLH's communications with the bargaining agent clearly signaled to the bargaining agent that its bargaining objectives were subject to significant control by the Fuel Committee.

[180] A second somewhat important argument raised by counsel for the Fuel Committee and the VAFFC is that the arguments made by the ICTU could be made

[176] Le défaut de l'agent négociateur de négocier sérieusement avec PLH est également source de préoccupation. Cependant, tout compte fait, le défaut de l'agent négociateur de participer sincèrement au processus de négociation est excusé, dans une certaine mesure, par le niveau important d'intrusion dans le processus par les employeurs qui exercent un contrôle. Si un exercice est futile ou s'il constitue seulement un exercice, un effort moindre de participation à l'exercice en question est tout au moins compréhensible.

[177] Dans ce contexte, il importe de traiter de certains arguments soulevés par les avocats du comité du ravitaillement et de la VAFFC au sujet de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil en vertu de l'article 35.

[178] Le premier de ces arguments tenait au fait que le SCIT, à titre de successeur des Teamsters, n'a pas pris rapidement de mesures en 1991 pour soutenir l'existence d'une succession, d'une situation d'employeur véritable ou d'une situation d'employeur unique. Le SCIT, qui a accepté la société PLH comme employeur depuis 1991, ne devrait donc pas obtenir le droit de présenter tardivement une demande.

[179] Il existe sans l'ombre d'un doute des circonstances dans lesquelles un retard devrait invalider une demande d'employeur unique. Toutefois, ce ne sont pas tous les retards qui ont un tel effet. Manifestement, si le retard cause un préjudice grave aux employeurs ou équivaut à un accord véritable à une situation d'employeur unique, il faut vraiment en tenir compte. Toutefois, il est difficile de s'opposer si un agent négociateur, comme ce fut le cas en l'espèce, ne se préoccupe du contrôle exercé par un employeur prétendument unique qu'à partir du moment où il devient tellement évident qu'il ne peut être nié. Dans le cas qui nous occupe, la demande fait suite à un échec à la négociation collective au cours de laquelle les communications de la société PLH avec l'agent négociateur indiquaient nettement à l'agent négociateur que ses objectifs de négociation étaient assujettis à un contrôle important de la part du comité du ravitaillement.

[180] Un deuxième argument assez important qui a été soulevé par les avocats du comité du ravitaillement et de la VAFFC est que les arguments invoqués par le



by the trade union in respect of any contractor in any tendering situation.

[181] In this respect, the Board simply points to its above analysis of the facts of the present situation. The result and intention of the approach here, the loss of the right to strike is problematic. The structure of the Operating Agreement and the bidding process, the accompanying close budgetary control, the passing on wage costs and the evidence of actual impact on the bargaining process are also of concern to the Board. It is both the terms and the effects of the arrangement that are problematic.

[182] In this respect, the Board also notes that prior to exercising its discretion it has very carefully reviewed the decision rendered in *Air Canada et al. (1998)*, *supra*, where in a somewhat similar fact situation, the predecessor Board refused to issue the requested section 35 declaration. The Board notes that there are significant differences with the present situation.

[183] These differences include the following:

- In *Air Canada et al. (1998)*, *supra*, there was no evident requirement that the contract let and the collective agreement be equal in term.
- There was no requirement for approval of the collective agreement.
- Costs were not directly passed on to the airlines, charges were based on a single hourly charge, and the contractor was responsible for ensuring that costs for wages, fringes, vacation, uniforms, training, supervision, profit and overhead were included in his bid price.
- The bidding that did occur was more arms' length, it did not alternate with situations where the contract was renewed internally without bid.
- There, the bidder made his own arrangements for office and administrative accommodation, and the

SCIT pourraient être présentés par le syndicat concernant tout entrepreneur qui se retrouve dans n'importe quelle situation d'appel d'offres.

[181] À cet égard, le Conseil souligne son analyse des faits de la situation actuelle. Compte tenu du résultat et de l'esprit de l'approche adoptée en l'espèce, la perte du droit de grève pose problème. La structure du contrat d'exploitation et le processus de soumission, le contrôle budgétaire étroit connexe, la rétrocession des coûts en salaires et la preuve de l'impact effectif sur le processus de négociation préoccupent également le Conseil. Ce sont à la fois les modalités et les effets de l'entente qui sont problématiques.

[182] Sous ce rapport, le Conseil fait également observer qu'avant d'exercer son pouvoir discrétionnaire, il a revu avec grand soin la décision rendue dans *Air Canada et autres (1998)*, précitée, dans laquelle, dans une situation de fait assez semblable, le Conseil prédécesseur a refusé de faire une déclaration en vertu de l'article 35. Le Conseil fait observer qu'il existe des différences importantes par rapport à la situation actuelle.

[183] Voici ces différences:

- Dans *Air Canada et autres (1998)*, précitée, il n'y avait aucune exigence manifeste selon laquelle le contrat d'exploitation et la convention collective devaient être de durée égale.
- On n'exigeait pas que la convention collective soit approuvée.
- Les coûts n'étaient pas directement rétrocédés aux lignes aériennes, les frais reposaient sur un seul taux horaire, et l'entrepreneur devait inclure dans le coût de sa soumission les coûts des salaires, des avantages sociaux, des vacances, des uniformes, de la formation, de la supervision, les profits et les frais généraux.
- Les soumissions étaient faites en pleine concurrence, il n'y avait pas alternance avec des situations dans lesquelles le contrat était renouvelé à l'interne sans soumission.
- Le soumissionnaire prenait ses propres ententes d'aménagement dans un bureau et arrangements

equipment was not provided by those tendering, but by Transport Canada.

- There was no evidence there of a transfer of managerial staff.

- The contract was awarded on the basis of lowest price as the prime criterion.

[184] In the Board's view, therefore, in the present circumstances, these differences and the other factors articulated previously make it incumbent on the Board to declare that, as of the date of the section 35 application, PLH, Air Canada, Canadian, the Vancouver Fuel Committee and the VAFFC constituted a single employer within the provisions of that section.

[185] This single employer declaration has ongoing effect, regardless of a mere change of contractors at a later date. The effect of a section 35 declaration was expressed as follows in *Transport Route*, *supra*:

In our view, declarations under section 133 [now section 35] are analogous to any certification order which grants bargaining rights. They must have an ongoing and continuous effect. If bargaining rights granted by certification orders were only to affect the employees who were employed at the time the order was issued and not those who are hired thereafter, the whole statutory scheme of certification and the scope of bargaining units under the *Code* would soon be subverted. That is one reason why certification orders are designed to affect classifications of employees rather than the incumbent employees by name. This gives the order an ongoing or generic effect. While declarations under section 133 tend to be more specific than certification orders as they designate the specific employers who are affected, the same principle of continuous effect which is usually associated with certification orders must be applied to section 133 declarations. As circumstances change, these declarations may need to be updated or modified. These variances should be available under section 119 of the *Code*. **In such circumstances, employers can expect that newly acquired or newly created entities which perform the same function as those already subsumed in the original single employer declaration will, in all likelihood, be included within the scope of the existing order. This approach would best serve to preserve the sanctity of existing collective agreements and it would**

administratifs, et l'équipement n'était pas fourni par les personnes ayant déposé une soumission, mais bien par Transports Canada.

- Il n'existait pas de preuve de mutation du personnel de gestion.

- Le contrat était adjugé en fonction du plus bas prix. Il s'agissait du critère principal.

[184] Par conséquent, de l'avis du Conseil, dans les circonstances actuelles, ces différences et les autres facteurs énoncés précédemment obligent le Conseil à déclarer qu'à la date de la demande présentée en vertu de l'article 35, la société PLH, Air Canada, Canadien, le comité du ravitaillement en carburant de Vancouver et la VAFFC constituent un employeur unique aux termes des dispositions de cet article.

[185] Cette déclaration d'employeur unique a un effet continu, sans égard à un simple changement d'entrepreneurs à une date ultérieure. L'effet de la déclaration qui s'appuie sur l'article 35 a été exprimé de la façon suivante dans *Transport Route*, précitée:

À notre avis, une déclaration faite en vertu de l'article 133 [maintenant l'article 35] est comparable à une ordonnance d'accréditation conférant des droits de négociation. Elles doivent toutes deux avoir un effet continu. Si les droits de négociation conférés par les ordonnances d'accréditation ne devaient viser que les personnes employées au moment où l'ordonnance est rendue et non celles qui sont embauchées par la suite, toutes les prescriptions statutaires d'accréditation et la portée des unités de négociation prévues par le *Code* seraient rapidement annihilées. C'est une des raisons pour lesquelles les ordonnances d'accréditation sont destinées à s'appliquer à des catégories d'employés, plutôt qu'aux employés actuels eux-mêmes. La chose confère à l'ordonnance un effet continu ou générique. La déclaration prévue par l'article 133 tend à être plus précise que l'ordonnance d'accréditation, puisqu'elle désigne les employeurs mêmes qui sont visés, mais le principe de l'effet continu, qui est habituellement associé à l'ordonnance d'accréditation, doit s'appliquer à une déclaration faite en vertu de l'article 133. Au fur et à mesure que les circonstances changent, il peut s'avérer nécessaire de mettre à jour ou de modifier cette déclaration. Ces modifications devraient pouvoir être effectuées en vertu de l'article 119 du *Code*. **En pareil cas, l'employeur peut s'attendre que les entités nouvellement acquises ou créées qui remplissent la même fonction que celles qui sont déjà visées par la**

go a long way to achieving the purposes of the *Code* by reducing the opportunity for bargaining rights to be eroded by way of corporate manipulation.

(pages 160-161; and 348: emphasis added)

[186] However, subsection (1) of section 35 was amended as of January 1, 1999, with respect to the opportunity to be afforded to allow affected employers and trade unions to make representations before a single employer declaration may issue. While Hudson did participate in the present proceedings in every respect, much of that participation was directed at the possibility of a declaration of successorship under sections 44 to 46 of the *Code*. The impact of the structure of the bidding process by which Hudson succeeded PLH, and its effect in view of the provisions of section 35, was therefore not fully canvassed in argument in these proceedings.

[187] To ensure that the requirements of section 35(1) as now amended are fully met, before a single employer declaration affecting Hudson is made, therefore, a period of three weeks for further written submissions by Hudson is therefore provided in the Order. The other parties and interested parties are of course invited to make written submissions on the same issue, in the same time frame, should they so wish.

[188] The Order, made pursuant to section 20(1), therefore declares that for the present, only PLH, Air Canada, Canadian, the Vancouver Fuel Committee and all its members, and the VAFFC constituted a single employer as of the date of the ICTU's section 35 application.

[189] The Board, similarly, pending a consideration of further submissions by the parties on the status of Hudson in respect of the single employer question, need not immediately address the issue of successorship under sections 44 to 46 of the *Code*.

[190] In the same vein, the present order does not address the possible extension of the single employer

déclaration initiale d'employeur unique seront probablement englobées dans l'ordonnance existante. Ce serait la meilleure façon de maintenir le caractère inviolable des conventions collectives existantes et cela faciliterait de beaucoup la réalisation des objectifs du *Code*, en réduisant les risques d'une détérioration des droits de négociation au moyen de manœuvres commerciales.

(pages 160-161; et 348: c'est nous soulignons)

[186] Toutefois, le paragraphe 35(1) a été modifié le 1<sup>er</sup> janvier 1999 relativement à l'occasion devant être donnée de permettre aux employeurs et aux syndicats visés de présenter des observations avant qu'une déclaration d'employeur unique puisse être faite. Bien que la société Hudson participait à l'instance actuelle sous tous les rapports, la plus large part de cette participation visait la possibilité d'une déclaration de succession aux termes des articles 44 à 46 du *Code*. L'impact de la structure du processus de soumission par lequel la société Hudson a succédé à la société PLH, ainsi que son effet compte tenu des dispositions de l'article 35, n'ont donc pas été explorés à fond dans des arguments en l'instance.

[187] Afin que les exigences du paragraphe 35(1) tel que modifié soient entièrement respectées, avant que soit faite une déclaration d'employeur unique affectant la société Hudson, une période de trois semaines est donc prévue dans l'ordonnance pour permettre à la société Hudson de présenter d'autres observations écrites. Les autres parties et parties intéressées sont bien sûr invitées à présenter des observations écrites sur la même question, au cours de la même période, si elles le désirent.

[188] L'ordonnance, rendue conformément au paragraphe 20(1), déclare donc qu'à l'heure actuelle, seulement la société PLH, Air Canada, Canadien, et le Vancouver Fuel Committee et tous leurs membres, ainsi que la VAFFC, constituent un employeur unique à la date de la demande du SCIT fondée sur l'article 35.

[189] De même, le Conseil, en attendant l'examen d'autres observations par les parties sur le statut de la société Hudson quant à la question de l'employeur unique, n'est pas tenu de se prononcer immédiatement sur la question de la succession en vertu des articles 44 à 46 du *Code*.

[190] Dans la même veine, l'ordonnance actuelle ne traite pas de l'élargissement possible de la déclaration



declaration to the airline members of the Fuel Committee and signatories to the Interline and Operating agreements other than Canadian and Air Canada. The Board, if necessary, will consider such an extension, but invites relevant submissions from the parties and interested parties on this issue within the next three weeks, should they deem it appropriate.

[191] In the meantime, the Board wishes to suggest that the parties and interested parties might wish to meet or otherwise engage in discussions respecting appropriate steps in the circumstances.

[192] The Board's Regional Director in Vancouver, Mr. Tom Panelli, and its Executive Director, Mr. Akivah Starkman, are available to assist the parties in this respect.

#### CASES CITED

*Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771)

*Air Canada et al.* (1993), 91 di 101; 18 CLRBR (2d) 295; and 93 CLLC 16,037 (CLRB no. 998)

*Canadian Press et al. (The)* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

*Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501)

*Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

*Public Service Employee Relations Act (Alta.) (Re)*, [1987] 1 S.C.R. 313

*Transport Route Canada Inc. et al.* (1987), 70 di 153; and 17 CLRBR (NS) 340 (CLRB no. 638)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 20(1); 35; 35(1); 44; 45; 46

d'employeur unique aux lignes aériennes membres du comité du ravitaillement et aux signataires de l'accord entre les lignes aériennes et du contrat d'exploitation autres que Canadien et Air Canada. Au besoin, le Conseil se penchera sur un tel élargissement, mais il invite les parties et les parties intéressées à présenter des observations pertinentes sur cette question dans les trois prochaines semaines, si elles le jugent approprié.

[191] Dans l'intervalle, le Conseil aimerait proposer que les parties et les parties intéressées se rencontrent ou participent à des discussions au sujet des étapes appropriées à suivre dans les circonstances.

[192] Le directeur régional du Conseil à Vancouver, M. Tom Panelli, et son directeur exécutif, M. Akivah Starkman, sont à votre disposition pour aider les parties à cet égard.

#### AFFAIRES CITÉES

*Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

*Air Canada et autres* (1993), 91 di 101; 18 CLRBR (2d) 295; et 93 CLLC 16,037 (CCRT n° 998)

*Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501)

*Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

*Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313

*Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

*Transport Route Canada Inc. et autre* (1987), 70 di 153; et 17 CLRBR (NS) 340 (CCRT n° 638)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 20(1); 35; 35(1); 44; 45; 46





**Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles**

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8

Edifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8

Fax: (613) 947-5407

***ADDENDUM***

March 8, 2000

**Notice to subscribers**

Enclosed is an addendum to be included at the end of **Reasons for decision no. 37**.

Thank you

***ADDENDA***

le 8 mars 2000

**Avis aux abonnés**

Vous trouverez ci-joint une copie d'un addenda à joindre à la fin des **Motifs de décision n° 37**.

Merci

Joanne Leclair

Desktop Publishing & Production Services  
Services d'édition et de production

Encl./p.j.





*ADDENDUM*

Following this Board's decision dated November 2, 1999, three reconsideration applications were filed with the Board. Subsequently, all differences and outstanding issues between the parties were resolved in a settlement agreement dated December 23, 1999. In response to the applications for reconsideration and pursuant to that settlement agreement, the Board issued the following order:

**WHEREAS**, the parties, interested parties and intervenors in the within matters, on December 23, 1999, executed a settlement agreement settling each and every complaint and application in the above-noted files;

**AND WHEREAS**, the Board has been requested by all parties, interested parties and intervenors in the above-noted files, pursuant to that agreement, to rescind the single employer declaration and order of the Board in the within matter of November 2, 1999, as amended on December 1, 1999;

**THE BOARD** declares that the said single employer declaration and order in the within matter of November 2, 1999, as amended on December 1, 1999, are rescinded;

**AND WHEREAS**, pursuant to the said settlement agreement, the Board has been requested by all parties, interested parties and intervenors to indicate that its decision in the within matter of November 2, 1999, as amended on December 1, 1999, was based upon the totality of evidence regarding the unique facts of the case;

**THE BOARD** declares that its decision of November 2, 1999, as amended on December 1, 1999, was based upon the totality of the evidence regarding the unique facts of that case;

**AND WHEREAS**, the agreed upon terms of the said settlement agreement stipulate that all applications and complaints pertaining to the decision of November 2, 1999 be withdrawn;

**THE BOARD** declares the said applications and complaints withdrawn;

*ADDENDA*

À la suite de la décision du présent Conseil datée du 2 novembre 1999, trois demandes de réexamen ont été présentées devant le Conseil. Subséquemment, tous les différends et questions en litige entre les parties ont été réglés par un protocole d'entente daté du 23 décembre 1999. En réponse aux demandes de réexamen et aux termes du protocole d'entente, le Conseil a rendu l'ordonnance qui suit:

**ATTENDU QUE** les parties, les parties intéressées et les intervenants en l'espèce ont signé un protocole d'entente le 23 décembre 1999 pour régler toutes les plaintes et demandes présentées relativement aux dossiers susmentionnés;

**ET ATTENDU QUE** les parties, les parties intéressées et les intervenants en l'espèce ont demandé au Conseil, aux termes dudit protocole d'entente, de révoquer sa déclaration d'employeur unique et l'ordonnance du 2 novembre 1999 modifiée le 1<sup>er</sup> décembre 1999;

**LE CONSEIL** déclare que ladite déclaration d'employeur unique et l'ordonnance rendue le 2 novembre 1999 et modifiée le 1<sup>er</sup> décembre 1999 sont révoquées;

**ET ATTENDU QUE**, en vertu dudit protocole d'entente, les parties, les parties intéressées et les intervenants ont demandé au Conseil d'indiquer que la décision rendue relativement à cette affaire le 2 novembre 1999 et modifiée le 1<sup>er</sup> décembre 1999 était fondée sur la totalité des éléments de preuve concernant les faits particuliers de l'affaire;

**LE CONSEIL** déclare que la décision rendue le 2 novembre 1999 et modifiée le 1<sup>er</sup> décembre 1999 était fondée sur la totalité des éléments de preuve concernant les faits particuliers de l'affaire;

**ET ATTENDU QUE** les dispositions convenues dudit protocole d'entente prévoient que toutes les demandes et plaintes portant sur la décision du 2 novembre 1999 soient retirées;

**LE CONSEIL** déclare que lesdites demandes et plaintes sont retirées;

**AND WHEREAS**, the ICTU applications in files 18915 and 19068 have been referred to the present panel of the Board for determination in accordance with the terms of the settlement agreement of December 23, 1999;

**THE BOARD** orders that the ICTU applications in files 18915 and 19068 be hereby dismissed;

**AND WHEREAS**, the ICTU applications in files 20722, 20723 and 20724 have been referred to the Board, and the ICTU has requested to withdraw the said applications;

**THE BOARD** declares the said applications made in files 20722, 20723 and 20724 withdrawn;

**ISSUED** at Ottawa, this 18<sup>th</sup> day of February 2000, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) J. Paul Lordon, Q.C.  
Chairperson

**ET ATTENDU QUE** les demandes du SCIT dans les dossiers n<sup>os</sup> 18915 et 19068 ont été renvoyées au présent banc du Conseil en vue de leur règlement conformément aux modalités du protocole d'entente daté du 23 décembre 1999;

**LE CONSEIL** ordonne que les demandes du SCIT dans les dossiers n<sup>os</sup> 18915 et 19068 soient rejetées par les présentes;

**ET ATTENDU QUE** les demandes du SCIT dans les dossiers n<sup>os</sup> 20722, 20723 et 20724 ont été renvoyées au Conseil et que le SCIT a demandé que lesdites demandes soient retirées;

**LE CONSEIL** déclare que lesdites demandes dans les dossiers n<sup>os</sup> 20722, 20723 et 20724 sont retirées;

**DONNÉE** à Ottawa, ce 18<sup>e</sup> jour de février 2000, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) J. Paul Lordon, c.r.  
Président



1

*Canada Industrial Relations Board  
Conseil canadien des relations industrielles*

---

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Eugene William Janes,  
*applicant,*  
*and*  
Transport Solutions Ltd.,  
*employer,*  
*and*  
Sunbury Transport Limited,  
*interested party.*

*CITED AS:* Eugene William Janes

Board File: 18339-C

Decision no. 38  
November 3, 1999

---

Referral of a safety officer's decision pursuant to section 129(5) of the *Canada Labour Code, Part II.*

Referral of a safety officer's decision - Safety of employees - Danger - The employee was driving an older model tractor and semi-trailer from Nova Scotia to New Brunswick - On route, an inspection indicated a problem with the vehicle, which had to be corrected promptly - The employer advised the employee to continue on to New Brunswick where the problem would be fixed - The employee travelled a short way after which he refused to continue - The employee claimed the condition of the vehicle posed a danger pursuant to section 122(1) of the *Code* - The safety officer considered the inspection report and Part II of the *Code* in deciding that the applicant did not face a danger - The employee asked the safety officer to refer the decision to the Board - The Board held there was no reason to disturb the safety officer's conclusion, as there was no immediate or acute risk of injury - General fear of danger to the public was not sufficient to invoke work refusal provisions - Section 128(1) required the applicant to believe that he or another employee faced a danger.

---

## Motifs de décision

Eugene William Janes,  
*requérant,*  
*et*  
Transport Solutions Ltd.,  
*employeur,*  
*et*  
Sunbury Transport Limited,  
*partie intéressée.*

*CITÉ:* Eugene William Janes

Dossier du Conseil: 18339-C

Décision n° 38  
le 3 novembre 1999

---

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité aux termes du paragraphe 129(5) du *Code canadien du travail, Partie II.*

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité - Sécurité du personnel - Danger - L'employé conduisait un tracteur et une semi-remorque d'ancien modèle pour se rendre de la Nouvelle-Écosse au Nouveau-Brunswick - En route, une inspection du véhicule a révélé un problème, lequel devait être réglé rapidement - L'employeur a avisé l'employé de se rendre au Nouveau-Brunswick où le problème serait réglé - L'employé a repris sa route, mais a ensuite refusé d'aller plus loin - L'employé a prétendu que l'état du véhicule posait un danger au sens du paragraphe 122(1) du *Code* - L'agent de sécurité a pris en considération le rapport d'inspection et la Partie II du *Code* lorsqu'il a décidé que le requérant n'était pas en danger - L'employé a demandé que l'agent de sécurité renvoie sa décision au Conseil - Le Conseil estime qu'il n'y a aucune raison de modifier la décision de l'agent de sécurité, étant donné qu'il n'y avait aucun risque immédiat ou grave de causer des blessures - Il ne suffit pas de se soucier de façon générale pour la population pour invoquer les dispositions sur le refus de travailler - Aux termes du paragraphe 128(1), le requérant doit croire qu'il y a danger pour lui ou pour un autre employé.

---

The Board was composed of Ms. Sarah E. FitzGerald, Member.

### Appearances

Mr. Eugene William Janes, representing himself;  
Mr. Todd Seaward, Human Resources, assisted by  
Mr. Paul Richard, Equipment Manager, for the  
employer;  
Mr. Luc Sarrazin, Safety Officer, assisted by Mr. Grant  
Mitton, Regional Safety Officer; and  
Mr. Albert Caissie, assisted by Mr. Michel Gaudet, for  
the New Brunswick Transportation Inspections  
Commercial Vehicle Enforcement Branch.

### Introduction

[1] This case concerns Mr. Eugene Janes' refusal to work, and the decision of the safety officer who investigated the work refusal. The safety officer concluded a "danger" did not exist within the meaning of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Safety and Health)*.

[2] Mr. Janes was not satisfied with that decision. Pursuant to section 129(5) of the *Code*, he asked in a timely manner that the safety officer refer the decision to the Board.

[3] The Board inquired into the circumstances of the safety officer's decision and the reasons therefore, as authorized by sections 156 and 130(1) of the *Code*.

[4] A hearing was conducted by a Member of the Canada Labour Relations Board (CLRB) prior to January 1, 1999. Pursuant to section 88(2) of an *Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, being Chapter 26 of the Statutes of Canada, 1998, effective January 1, 1999, the Chairman of the Canada Industrial Relations Board requested and the CLRB Member agreed to complete these proceedings and issue written reasons for decision.

### The Work Refusal

[5] Mr. Janes was employed by Sunbury Transport Ltd., known for purposes of this decision simply as the "Employer." The day of his work refusal, Mr. Eugene

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Sarah E. FitzGerald, Membre.

### Ont comparu

M. Eugene William Janes, en son propre nom;  
M. Todd Seaward, Ressources humaines, assisté de  
M. Paul Richard, directeur du matériel, pour  
l'employeur;  
M. Luc Sarrazin, agent de sécurité, assisté de M. Grant  
Mitton, agent de sécurité régional;  
M. Albert Caissie, assisté de M. Michel Gaudet, pour le  
Service d'inspection des transports du  
Nouveau-Brunswick, Direction de l'application des lois  
sur les véhicules utilitaires.

### Introduction

[1] La présente affaire concerne le refus de travailler de M. Eugene Janes et la décision de l'agent de sécurité qui a fait enquête sur le refus de travailler. Ce dernier a conclu à l'absence de «danger» au sens du *Code canadien du travail (Partie II - Sécurité et santé au travail)*.

[2] M. Janes n'était pas d'accord. En vertu du paragraphe 129(5) du *Code*, il a demandé, dans le délai prescrit, que l'agent de sécurité renvoie sa décision au Conseil.

[3] Le Conseil a examiné les faits et les motifs de la décision de l'agent de sécurité comme l'y autorisent l'article 156 et le paragraphe 130(1) du *Code*.

[4] L'affaire a été entendue par un membre du Conseil canadien des relations du travail (CCRT) avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999. En vertu du paragraphe 88(2) d'une *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I), la Loi sur la déclaration des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, soit le chapitre 26 des Lois du Canada, 1998, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le membre du CCRT a accepté de poursuivre l'instruction de l'affaire et de rédiger les motifs de décision à la demande du Président du Conseil canadien des relations industrielles.

### Le refus de travailler

[5] M. Janes travaillait pour Sunbury Transport Ltd. (l'«employeur»). Le jour où il a refusé de travailler, M. Janes conduisait un tracteur et une semi-remorque.

Janes was driving a tractor and semi-trailer from a point in Nova Scotia to St. John, New Brunswick. The route for the trip was entirely on the Trans Canada Highway.

[6] The semi-trailer Mr. Janes was driving was an older model. The sliding bogie was a two-bar version rather than the newer four-bar powered type. The function of a sliding bogie may be described in this way. The running gear is mounted on slider rails. This permits movement of the axle bogie forward or backward, and thus, adjustment of the semi-trailer wheelbase and payload distribution.

[7] Around noon on the day of his refusal, Mr. Janes passed through an inspection near Amherst. The Nova Scotia Department of Transportation and Communications conducted a Level I Commercial Vehicle Inspection. The condition of Mr. Janes' tractor and trailer did not violate any Out-of-Service Criteria. However, the Inspection Report noted the worn condition of the left front sliding bogie anchor lock and that it was a matter to be corrected promptly.

[8] Following this inspection, Mr. Janes telephoned the Employer in St. John. He was told to continue driving and complete the run to St. John. The Employer's yard and maintenance staff were located in St. John.

[9] Mr. Janes resumed driving but by the time he reached Moncton, New Brunswick, he was unwilling to continue further. He telephoned the Employer, left the tractor-trailer unit at the Lutz Mountain Irving Truck Stop on Highway 2, and taxied to the Human Resources Development Canada office in Moncton. There, he advised Mr. Luc Sarrazin, a safety officer for purposes of Part II of the *Canada Labour Code*, that he was invoking the work refusal provisions of the *Code*. Section 128(1) of the *Code* provides that:

128.(1) Subject to this section, where an employee while at work has reasonable cause to believe that

(a) the use or operation of a machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee, or

Il était parti d'une localité en Nouvelle-Ecosse et devait se rendre à St. John (Nouveau-Brunswick) par la route transcanadienne.

[6] La semi-remorque que conduisait M. Janes était un ancien modèle. Le train roulant coulissant était le modèle à deux barres plutôt que le modèle plus récent à quatre barres. Le fonctionnement du train roulant coulissant peut être décrit de la façon suivante. Le train roulant est monté sur glissière. Cela permet le mouvement du système de bogies à essieux vers l'avant ou l'arrière et, par le fait même, la modification de l'empattement de la semi-remorque et de la répartition de la charge utile.

[7] Vers midi le jour où il a refusé de travailler, M. Janes s'est arrêté au poste d'inspection situé à proximité d'Amherst. Le ministère du Transport et des Communications de la Nouvelle-Écosse a alors effectué une inspection de niveau I d'un véhicule commercial. L'état du tracteur et de la semi-remorque ne contrevenait à aucune des dispositions de mise hors service. Toutefois, selon le rapport d'inspection, le dispositif de verrouillage avant-gauche du train roulant coulissant était usé et il fallait le remplacer rapidement.

[8] À la suite de l'inspection, M. Janes a téléphoné à son employeur à St. John. On lui a dit de poursuivre sa route jusqu'à St. John. Le personnel de l'atelier et les mécaniciens se trouvaient à St. John.

[9] M. Janes a repris la route et s'est rendu à Moncton (Nouveau-Brunswick), mais il a refusé d'aller plus loin. Il a téléphoné à l'employeur et laissé le tracteur et la semi-remorque au relais-routier Lutz Mountain Irving, sur l'autoroute 2, puis a pris un taxi jusqu'au bureau de Développement des ressources humaines Canada, à Moncton. Il a rencontré M. Luc Sarrazin, un agent de sécurité aux fins de la Partie II du *Code canadien du travail* et lui a dit qu'il invoquait les dispositions du *Code* sur le refus de travailler. Le paragraphe 128(1) prévoit ce qui suit:

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:

a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;



(b) a condition exists in any place that constitutes a danger to the employee.

the employee may refuse to use or operate the machine or thing or to work in that place.

[10] Mr. Janes considered the condition of the semi-trailer to pose a "danger." Section 122(1) of the *Code* defines danger in this way:

"danger" means any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected:

[11] Safety officer Sarrazin drove Mr. Janes to the Irving Truck Stop to view his concerns. Mr. Janes pointed out that one bogie lock-stop was, in his words, "missing" and another one on the left side, worn.

[12] Mr. Janes was not satisfied with the inspection conducted earlier that day in Nova Scotia. He was also dissatisfied that one month earlier, a licensed inspection station at Dieppe, New Brunswick, conducted a service inspection and approved the trailer for highway use. If one of the bogie lock-stops was broken and others were clearly worn, the trailer should not have been so approved, in Mr. Janes' opinion.

[13] Safety officer Sarrazin has more than 10 years' experience as a safety officer. He is not however a trained mechanic. He considered it wise to seek assistance from the New Brunswick Transportation Inspection, Commercial Vehicles Division. Arrangements were made to meet at the Moncton Coliseum rather than at the Irving Truck Stop as the New Brunswick inspectors did not want to simply show up at the truck stop and be seen conducting an inspection. Their authority would be in question. They would assist Mr. Sarrazin at the Coliseum though, but only to inspect the condition of the bogie securement locks.

[14] Safety officer Sarrazin telephoned the Employer to advise of his plan for dealing with the work refusal. Mr. Janes spoke with the Employer and agreed to drive the tractor-trailer unit to the Coliseum with particular care.

b) il y a danger pour lui de travailler dans le lieu.

[10] Selon M. Janes, l'état de la semi-remorque constituait un «danger». Le paragraphe 122(1) du *Code* définit «danger» dans les termes suivants:

«danger» Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié.

[11] L'agent de sécurité Sarrazin a ramené M. Janes au relais-routier Irving pour examiner ce qui inquiétait ce dernier. M. Janes a souligné qu'il «marquait» un dispositif de verrouillage au train roulant coulissant et qu'un autre, du côté gauche, était usé.

[12] M. Janes n'était pas satisfait de l'inspection effectuée plus tôt ce jour-là en Nouvelle-Écosse. Il n'était pas non plus satisfait d'une autre inspection effectuée le mois précédent dans un poste officiel de vérification à Dieppe (Nouveau-Brunswick) où on lui avait dit que la semi-remorque était sécuritaire pour circuler sur les autoroutes. Si un des dispositifs de verrouillage du train roulant coulissant était brisé et que les autres étaient visiblement usés, la semi-remorque n'aurait pas dû être jugée sécuritaire selon M. Janes.

[13] L'agent de sécurité Sarrazin compte plus de 10 ans d'expérience à titre d'agent de sécurité, mais il n'est pas un mécanicien qualifié. Il a jugé sage de demander l'aide du service d'inspection des transports du Nouveau-Brunswick, Division des véhicules utilitaires. Il a organisé la rencontre au Colisée de Moncton plutôt qu'au relais-routier Irving parce que les inspecteurs du Nouveau-Brunswick ne voulaient pas y effectuer une inspection; leur autorité risquait d'être contestée. Ils étaient prêts à aider M. Sarrazin au Colisée, mais l'inspection n'allait porter que sur le dispositif de verrouillage du train coulissant.

[14] M. Sarrazin a téléphoné à l'employeur pour lui expliquer comment il allait traiter le refus de travailler. M. Janes a parlé à l'employeur et a accepté de conduire la semi-remorque jusqu'au Colisée en roulant prudemment.

## Investigation of Work Refusal

[15] New Brunswick inspectors Albert Caissie and Michel Gaudet arrived to assist safety officer Sarrazin. The safety officer explained the provisions of Part II of the *Canada Labour Code* concerning work refusals and alleged "danger."

[16] Inspector Caissie inspected the condition of the bogie lock-stops in the presence of Mr. Janes. He found that the left front one was broken, even though it was still touching the bogie. It was indeed effectively "missing." The three other lock-stops were worn (about 20% each) but still functioning.

[17] At the hearing, inspector Caissie provided the Board with a copy of the *North American Uniform Out-of-Service Criteria*, specifically Part II concerning vehicle Out-of-Service Criteria. These North American standards were established by the Commercial Vehicle Safety Alliance.

[18] An out-of-service declaration serves to prevent any person from operating, or being required to operate, a vehicle of which the mechanical condition or loading would be likely to cause accident or breakdown. No one can operate the vehicle until the required repairs are made.

[19] However, violations of standards other than those calling for an immediate out-of-service declaration do not prevent the driver from completing a run. These violations must be corrected though, before the vehicle is dispatched again.

[20] Section 4 of these North American standards deals with the "Frame" category of equipment and section 4(c), "Adjustable Axle." The following conditions lead directly to an out-of-service declaration:

### 4(c) Adjustable Axle

(1) Adjustable axle assembly (sliding sub frame) with more than one-fourth of the locking pins missing or not engaged.

## Enquête sur le refus de travailler

[15] Les inspecteurs du Nouveau-Brunswick, MM. Albert Caissie et Michel Gaudet, sont arrivés sur les lieux pour donner un coup de main à M. Sarrazin. Celui-ci leur a expliqué les dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail* concernant les refus de travailler et le «danger» allégué.

[16] L'inspecteur Caissie a vérifié l'état des dispositifs de verrouillage du train coulissant en présence de M. Janes. Il a constaté que celui de l'avant-gauche était brisé, même s'il touchait toujours le train coulissant. Il «manquait» effectivement. Les trois autres dispositifs de verrouillage étaient usés (environ 20 %), mais ils fonctionnaient toujours.

[17] À l'audience, l'inspecteur Caissie a remis au Conseil une copie du document intitulé *North American Uniform Out-of-Service Criteria*, plus particulièrement la partie II portant sur les critères de mise hors service des véhicules. Il s'agit de normes nord-américaines établies par la Commercial Vehicle Safety Alliance.

[18] Une déclaration de mise hors service vise à empêcher une personne de conduire ou d'être tenue de conduire un véhicule dont la mécanique ou le chargement est susceptible de causer un accident ou de tomber en panne. Personne ne peut conduire le véhicule tant que les réparations nécessaires n'ont pas été effectuées.

[19] Toutefois, la violation de normes autres que celles exigeant une déclaration immédiate de mise hors service n'empêche pas un conducteur de conduire le véhicule jusqu'à sa destination finale. Il faut cependant remédier au problème avant que le véhicule reprenne de nouveau la route.

[20] L'article 4 des normes nord-américaines traite des «cadres de châssis» et la disposition 4c) d'«essieux réglables». Les conditions suivantes entraînent d'office une déclaration de mise hors service:

### 4c) Essieux réglables

(1) Tout ensemble d'essieux réglables (train roulant coulissant) quand plus du quart des goupilles de verrouillage manquent ou ne sont pas engagées.

(2) Locking bar not closed or not in the locked position.

(2) Barre de bloquage en position ouverte ou non verrouillée

(traduction)

[21] Inspector Caissie noted that bogie lock-stops are not mentioned in section 4(c)(1) of the North American standards. He therefore considered the National Safety Code Standard 11, Commercial Vehicle Maintenance Standards. This NSC Standard is not in effect, but is used by various provincial commercial vehicle inspection branches, including his in New Brunswick, to develop their inspection manuals.

[21] L'inspecteur Caissie a souligné que le paragraphe 4c)(1) des normes nord-américaines est muet au sujet des dispositifs de verrouillage des trains coulissants. Il a donc consulté la norme 11 des Normes d'entretien des véhicules commerciaux du Code national de sécurité (CNS). Cette norme du CNS n'est pas en vigueur, mais diverses directions provinciales d'inspection des véhicules commerciaux, notamment sa direction au Nouveau-Brunswick, s'en inspirent pour rédiger leurs manuels d'inspection.

[22] Part A of the NSC Standard describes its goal. The standards serve to ensure regular commercial vehicle maintenance and servicing. It ensures small problems are corrected before accidents, major repairs or vehicle breakdown occur. However, requirements of the standards are not enforced on-road. Rather, they are enforced through audits conducted by transportation officials of a commercial vehicle owner's required systematic regular preventative maintenance program.

[22] La partie A de la norme du CNS décrit l'objectif de celle-ci, soit faire en sorte que l'entretien et la révision des véhicules commerciaux soient effectués de façon régulière. Ainsi, les petits problèmes sont corrigés avant qu'ils causent des accidents, que les véhicules nécessitent des réparations importantes ou tombent en panne. Toutefois, le respect des normes n'est pas vérifié sur la route, mais plutôt à l'occasion d'inspections effectuées par les représentants des propriétaires de véhicules commerciaux, qui sont tenus d'appliquer un programme d'entretien préventif de façon régulière et systématique.

[23] Part B of this NSC Standard lists the Periodic Motor Vehicle Inspection Standards for commercial vehicles. These standards apply in inspections conducted at authorized facilities on a scheduled frequency. Section 8(2) addresses "Bodies and Cabs." Section 8(2)(p) states:

[23] La partie B de la norme du CNS énumère les normes du programme d'inspection préventive périodique des véhicules commerciaux. Ces normes sont appliquées lors des inspections courantes effectuées aux postes officiels de vérification. Le paragraphe 8(2) traite des «Carrosseries et cabines». La disposition 8(2)p) prévoit ce qui suit:

8.2(p) All trailers equipped with a sliding bogie shall have all locking devices and stops in place and they shall operate as designed.

8.2p) Toutes les remorques dotées d'un train roulant coulissant doivent être équipées de dispositifs de verrouillage et de butées de bloquage et doivent fonctionner de la manière indiquée par le fabricant.

(traduction)

[24] Thus, although a missing bogie lock-stop is not something addressed by the North American standards for Out-of-Service Criteria, it is a defect that must be corrected at some point under the provisions of NSC Standard 11.

[24] Par conséquent, bien que les normes nord-américaines portant sur la mise hors service d'un véhicule ne mentionnent pas les dispositifs de verrouillage manquants, il n'en demeure pas moins que le problème décelé doit être corrigé à un moment donné aux termes des dispositions de la norme 11 du CNS.

[25] Had inspector Caissie's inspection of Mr. Janes' concerns been an official inspection on behalf of the

[25] Si l'inspecteur Caissie avait effectué une vérification officielle au nom de la Division des



New Brunswick Transportation Inspection, Commercial Vehicles Division, he would have used the New Brunswick Official Vehicle Inspection Station Manual, published by the Department of Transportation, Motor Vehicle Branch. This manual is based in part on NSC Standard 11. Section 8 of it addresses, among other things, matters relating to the "Frame." Section 8.5 indicates the method of inspection for a sliding bogie. A commercial vehicle with missing or cracked bogie lock-stops does not pass inspection but may still be operated. The violation is not one of Out-of-Service Criteria, but the defect must be repaired within 14 days.

[26] Following his investigation at the Coliseum, inspector Caissie explained to Mr. Janes that the problem with the bogie lock-stops did not warrant taking the vehicle out-of-service. It was in his view "safe enough" for Mr. Janes to continue driving, but the defects would have to be attended to by the Employer, preferably before the vehicle's next dispatch.

#### Decision of the Safety Officer

[27] Inspector Caissie explained his reasoning to safety officer Luc Sarrazin and filled out a New Brunswick inspection form. This report indicates the Level II spot-check inspection was directed solely to the sliding bogies and only on the trailer's left side. The inspection report indicated, in a manner similar to that of the Nova Scotia inspectors earlier that day, that the sliding bogie anchor locks on the left side were worn.

[28] Safety officer Sarrazin considered inspector Caissie's reasoning and the similar result in the Nova Scotia inspection based on the same standards. He was satisfied that he understood the nature of Mr. Janes' concerns and that Mr. Caissie's assessment of the condition of the bogie stop-locks was correct.

[29] Mr. Sarrazin then considered the situation in light of the provisions of Part II of the *Code*. He concluded

véhicules utilitaires du service d'inspection des transports du Nouveau-Brunswick concernant les inquiétudes de M. Janes, il se serait servi du Guide à l'intention des postes officiels de vérification du Nouveau-Brunswick publié par le ministère des Transports, Direction des véhicules à moteur. Ce guide s'inspire en partie de la norme 11 du CNS. L'article 8 traite notamment de questions touchant les «Châssis». L'article 8.5 décrit comment vérifier un train roulant coulissant. Un véhicule commercial qui ne passe pas l'inspection parce que le dispositif de verrouillage du train roulant coulissant manque ou est brisé peut quand même prendre la route. La violation de la norme ne fait pas partie des critères de mise hors service, mais le problème mécanique doit être réparé dans les 14 jours qui suivent.

[26] À la suite de l'examen effectué au Colisée, l'inspecteur Caissie a expliqué à M. Janes que le problème lié aux dispositifs de verrouillage ne justifiait pas une déclaration de mise hors service du véhicule. Ce dernier demeurait «assez sécuritaire» pour que M. Janes puisse le conduire, mais l'employeur devait régler les problèmes mécaniques, de préférence avant la prochaine sortie du véhicule.

#### Décision de l'agent de sécurité

[27] L'inspecteur Caissie a expliqué son raisonnement à l'agent de sécurité, Luc Sarrazin, et a rempli le formulaire d'inspection du Nouveau-Brunswick. Ce rapport indique que la vérification ponctuelle de niveau II a uniquement porté sur les trains roulants coulissants, plus particulièrement ceux se trouvant du côté gauche de la semi-remorque. Il précise, en reprenant quelque peu les termes employés par les inspecteurs de la Nouvelle-Écosse plus tôt ce jour-là, que le dispositif de verrouillage du côté gauche du train roulant est usé.

[28] M. Sarrazin a tenu compte des conclusions de l'inspecteur Caissie ainsi que des conclusions semblables tirées par les inspecteurs de la Nouvelle-Écosse suivant les mêmes normes. Il était convaincu qu'il comprenait la nature des inquiétudes de M. Janes et que M. Caissie avait bien évalué l'état des dispositifs de verrouillage du train roulant.

[29] M. Sarrazin a ensuite examiné la situation en tenant compte des dispositions de la Partie II du *Code*.

that Mr. Janes did not face a "danger" as defined in the *Code*.

[30] Safety officer Sarrazin did request that the Employer promptly replace the missing lock-stop. Within two days, both Mr. Janes and the Employer confirmed to him the repair had been done.

#### Following the Safety Officer's Decision

[31] Interestingly, Mr. Janes continued with his trip but stopped again soon after, at the Riverglade Scales west of Moncton. He telephoned the Employer to advise he would not drive any further with a trailer in that condition. He planned to drop the trailer there. While Mr. Janes was dining, a service truck arrived from the licensed inspection station with which Mr. Janes took issue because of the trailer's approval for highway use a month earlier. The service employee did some spot welding to satisfy Mr. Janes' concerns. Subsequently, Mr. Janes completed his run to St. John.

[32] At the Board's hearing, Mr. Janes stated that he continued to be concerned on the day of his work refusal, as he believed that a missing lock-stop could allow the body of the trailer to separate from the axle bogie. He was concerned about tipping given the stress that the lock-stops, in their missing and worn condition, must be experiencing.

[33] Inspector Caissie explained in response that for one corner of the trailer's box frame to come off the axle bogie, the frame would have to bend. This would not happen if the other three lock-stops were working, which in the case of Mr. Janes' semi-trailer they were. The important thing was to require that the Employer repair the missing lock-stop promptly, which it did.

#### Decision of the Board

[34] The Board considered the circumstances of and reasons for safety officer Luc Sarrazin's decision. We find no reason to disturb his conclusion that Mr. Janes' did not face a danger within the meaning of the *Code*.

Il a conclu que M. Janes n'était pas en «danger» au sens du *Code*.

[30] M. Sarrazin a demandé que l'employeur remplace le dispositif manquant dans les plus brefs délais. M. Janes et l'employeur ont confirmé dans les deux jours suivants que la réparation avait été effectuée.

#### Après la décision de l'agent de sécurité

[31] Fait intéressant à noter, M. Janes a poursuivi son voyage, mais il s'est arrêté un peu plus loin au poste routier de contrôle à Riverglade, à l'ouest de Moncton. Il a téléphoné à l'employeur pour lui dire qu'il refusait de continuer sa route en raison de l'état de la semi-remorque. Il avait l'intention de la laisser au poste de contrôle. Pendant qu'il déjeunait, un camion de service provenant du poste officiel de vérification qui avait jugé que sa semi-remorque était en état de circuler sur les autoroutes un mois plus tôt est arrivé sur les lieux. L'employé de service a fait un peu de soudage par points pour calmer les inquiétudes de M. Janes, qui a finalement repris la route pour se rendre jusqu'à St. John.

[32] À l'audience devant le Conseil, M. Janes a affirmé qu'il avait continué de s'inquiéter le jour où il avait refusé de travailler parce qu'il craignait que la remorque ne se détache de l'essieu vu qu'il manquait un dispositif de verrouillage. Il craignait de verser en raison de la pression qui devait s'exercer sur les dispositifs de verrouillage en raison de l'absence de l'un deux et de l'usure des autres.

[33] L'inspecteur Caissie a expliqué, en réfutation, que, pour qu'un coin du châssis se détache de l'essieu, il fallait que le châssis plie. Cela ne pouvait pas se produire si les trois autres dispositifs de verrouillage fonctionnaient et, dans le cas de la semi-remorque de M. Janes, ils fonctionnaient. L'important était de faire remplacer par l'employeur le dispositif de verrouillage manquant, ce qui a été fait.

#### Décision du Conseil

[34] Le Conseil a examiné les faits et les motifs de la décision de l'agent de sécurité, Luc Sarrazin. Il ne voit aucune raison de modifier la conclusion selon laquelle M. Janes n'était pas en danger au sens du *Code*.

[35] There are many cases in the Board's published reports dealing with referrals to the Board of decisions of safety officers. The Board's case law makes clear, as does the definition of "danger" in section 122(1) of the *Code*, that there must be an immediate or acute risk of injury for one to conclude an employee is in danger.

[36] The Board is satisfied after inquiring into this matter that the operating condition of Mr. Janes' trailer had not become dangerous to him. There was, in the language of motor vehicle inspections, a defect requiring prompt remedy.

[37] Finally, the Board notes that when pressed on this point, Mr. Janes stated his concern was not for himself as the driver of the tractor-trailer unit, but for the public in the event the trailer tipped and an accident occurred. Section 128(1) makes clear that in invoking the work refusal provisions of the *Code*, the employee must believe that he or she faces a danger or that another employee does. It is not sufficient to claim a general concern for the public when exercising the work refusal provisions of the *Code*.

---

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part II*, ss. 122(1); 128(1); 129(5)

[35] Dans la jurisprudence du Conseil, on retrouve de nombreuses affaires traitant de renvois au Conseil de décisions d'agents de sécurité. La jurisprudence indique clairement, comme le fait la définition de «danger» au paragraphe 122(1) du *Code*, qu'il doit y avoir un risque immédiat ou grave de causer des blessures à une personne pour conclure qu'un employé est en danger.

[36] Le Conseil est convaincu, après avoir examiné la présente affaire, que l'état de la semi-remorque de M. Janes ne risquait pas de lui causer des blessures. Il y avait, selon les termes employés par les inspecteurs des véhicules automobiles, un problème qui devait être réglé dans les plus brefs délais.

[37] Enfin, le Conseil souligne que M. Janes a reconnu, quand on l'a interrogé à ce sujet, qu'il ne s'inquiétait pas pour lui-même à titre de conducteur de la semi-remorque, mais pour la population si la semi-remorque versait et causait un accident. Le paragraphe 128(1) précise clairement que l'employé qui invoque un refus de travailler aux termes du *Code* doit croire qu'il y a un danger pour lui-même ou un autre employé. Il ne suffit pas de se soucier de façon générale pour la population pour invoquer les dispositions pertinentes du *Code*.

---

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie II*, art. 122(1); 128(1); 129(5)





1

*Canada Industrial Relations Board  
Conseil canadien des relations industrielles*

---

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Teamsters Local Union No. 31 and General Workers Union of Canada, Local 1,  
*applicants,*  
and  
Aheer Transportation Ltd.,  
*employer.*

*CITED AS:* Aheer Transportation Ltd.

Board Files: 18857  
18887  
18936

Decision no. 39  
November 15, 1999

---

Complaint alleging violation of sections 94(1)(a), 94(1)(b), 94(3)(a), 94(3)(c), 94(3)(e), 94(3)(f) and 96 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Dismissal - Employer interference - Two of the complainants, owner-operators, were terminated the day after they attended an organizing meeting, allegedly for failing to paint their trucks in accordance with their contracts - Another owner-operator was terminated one month after following his refusal to have his truck repaired to conform with safety standards - The Board is satisfied that two of the complainants were terminated because of their perceived union activities - The evidence indicated that the contract provisions respecting the painting requirement were altered by the employer to provide a transparent pretense to terminate the employees because of their perceived trade union activity - The Board ordered the employer to reinstate and compensate the complainants for lost wages and to post a copy of the Board's decision on all bulletin boards - The Board is also satisfied that the third complainant was terminated not because of his union activities but due to his callous disregard for safety standards and requirements concerning his own vehicle - The Board therefore dismissed his complaint.

---

## Motifs de décision

Section locale n° 31 de la Fraternité internationale des Teamsters et Syndicat des travailleurs généraux du Canada, section locale 1,  
*requérants,*  
*et*  
Aheer Transportation Ltd.,  
*employeur.*

*CITÉ:* Aheer Transportation Ltd.

Dossiers du Conseil: 18857  
18887  
18936

Décision n° 39  
le 15 novembre 1999

---

Plainte alléguant violation des alinéas 94(1)a), 94(1)b), 94(3)a), 94(3)c), 94(3)e) et 94(3)f) ainsi que de l'article 96 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Congédiement - Ingérence de l'employeur - Deux des plaignants, des propriétaires-exploitants, ont été congédiés le lendemain d'une réunion de syndicalisation à laquelle ils avaient participé, présumément pour ne pas avoir peint leur camion comme l'exigeait leur contrat - Un autre propriétaire-exploitant a été congédié un mois plus tard, lorsqu'il a refusé de faire faire des réparations à son camion en conformité avec les normes de sécurité - Le Conseil est convaincu que deux des plaignants ont été congédiés en raison de leurs activités syndicales apparentes - Selon la preuve, les dispositions du contrat concernant l'exigence de peindre le camion ont été modifiées par l'employeur pour lui permettre d'invoquer un prétexte pour congédier les employés en raison de leurs activités syndicales apparentes - Le Conseil a ordonné à l'employeur de réintégrer les plaignants et de les indemniser pour perte de salaire ainsi que d'afficher une copie de la décision du Conseil sur tous les tableaux d'affichage - En outre, le Conseil est convaincu que le troisième plaignant n'a pas été congédié en raison de ses activités syndicales, mais bien en raison de négligence flagrante des normes de sécurité et des exigences concernant son propre camion - Le Conseil a donc rejeté sa plainte.

---

The Board was composed of Mr. Richard I. Hornung, Q.C., Vice-Chair, sitting alone.

### Appearances

Ms. Rebecca Murdock and Mr. David Reynolds, counsel, assisted by Mr. Lyle Kent, for Teamsters Local Union No. 31;

Ms. Maureen Boyd, counsel, assisted by Mr. Rocco Salituro, for the General Workers Union of Canada, Local 1; and

Ms. Vanessa L.D. Wilkinson, counsel, assisted by Messrs. Rex D'Souza and Shinda Aheer, for the employer.

[1] When the Board initially began its hearings in this matter, it had the following applications and complaint before it:

1. an application by the Teamsters (18857-C) requesting certification for a unit of all company drivers and dependent contractors at and from 11500 River Road, Richmond, B.C.;

2. an application by the General Workers Union (18887-C) requesting certification for a unit of all employees at and from 11500 River Road, Richmond, B.C.; and

3. a complaint by the Teamsters, pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging a breach of sections 94(1)(a) and (b), 94(3)(a), (c), (e) and (f), and 96 by Aheer Transportation Ltd. (18936-C). The union requested individual remedies of reinstatement and damages for six individuals, namely Messrs. Bhurring, Dhillon, Doddiss, Mattu, Sabernezhad and Thandi.

[2] During the course of the hearings, an agreement was reached between the Teamsters, GWU and the employer, in which the parties agreed to a resolution of the issues contained in files 18857-C and 18887-C under the terms contained in a letter from the Teamsters dated May 6, 1999:

1. an officer of the CIRB will complete its investigation and produce for the parties a current employee list, complete with phone numbers;

2. that the Board order a vote with two options on the ballot: Teamsters and GWU, and that the vote be ordered

Le Conseil était composé de M<sup>c</sup> Richard I. Hornung, c.r., Vice-président, siégeant seul.

### Ont comparu

M<sup>es</sup> Rebecca Murdock et David Reynolds, assistés de M. Lyle Kent, pour la Section locale n<sup>o</sup> 31 de la Fraternité internationale des Teamsters;

M<sup>c</sup> Maureen Boyd, assistée de M. Rocco Salituro, pour le Syndicat des travailleurs généraux du Canada, section locale 1;

M<sup>c</sup> Vanessa L.D. Wilkinson, assistée de MM. Rex D'Souza et Shinda Aheer, pour l'employeur.

[1] Au début des audiences, le Conseil était saisi des demandes et plainte qui suivent:

1. une demande d'accréditation présentée par les Teamsters (18857-C) à l'égard d'une unité composée de tous les conducteurs et entrepreneurs dépendants de l'entreprise travaillant au 11500, chemin River, Richmond (C.-B.), ou à partir de cet endroit;

2. une demande d'accréditation présentée par le Syndicat des travailleurs généraux (18887-C) à l'égard d'une unité composée de tous les employés travaillant au 11500, chemin River, Richmond (C.-B.), ou à partir de cet endroit;

3. une plainte déposée par les Teamsters en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant violation par Aheer Transportation Ltd. (18936-C) des alinéas 94(1)a) et b), 94(3)a), c), e) et f) ainsi que de l'article 96. Le syndicat a demandé la réintégration des six personnes suivantes, soit MM. Bhurring, Dhillon, Doddiss, Mattu, Sabernezhad et Thandi, ainsi que le versement de dommages-intérêts.

[2] Au cours des audiences, les Teamsters, le STG et l'employeur ont convenu de régler les questions contenues dans les dossiers 18857-C et 18887-C selon les conditions énoncées dans une lettre des Teamsters datée du 6 mai 1999:

1. Un agent du CCRI terminera son enquête et dressera à l'intention des parties une liste à jour des employés avec leurs numéros de téléphone.

2. Le Conseil ordonnera la tenue d'un scrutin 14 jours après la production de la liste des employés, ou le plus



14 days after the production of the employee list or as soon thereafter as is feasible.

3. that the voting constituency, and proposed unit, be confined to Company Drivers, 5-Ton Company Drivers and Owner/Operators/Dependant Contractor Drivers.

tôt possible par la suite, et offrira deux options sur les bulletins de vote: les Teamsters et le STG.

3. Les personnes ayant droit de vote et l'unité proposée seront limitées aux conducteurs de l'entreprise, aux conducteurs de camion de cinq tonnes de l'entreprise et aux propriétaires-exploitants/entrepreneurs dépendants.

(traduction)

[3] Furthermore, during the course of the hearings, the union withdrew its unfair labour practice complaints relative to Messrs. Dhillon, Mattu and Doddiss.

[4] Accordingly, at the conclusion of the hearings, the Board was left to decide only the unfair labour practice complaint (18936-C) relative to the dismissal from employment of Messrs. Bhurring, Sabernezhad and Thandi.

## II

### Satinder Thandi

[5] Satinder Thandi began working with Aheer Transportation Ltd. ("Aheer") on March 6, 1998, pursuant to an agreement with the company in which he contracted to provide his services as owner-operator (Exhibits no. 2 and 4).

[6] During the month of June 1998, the Teamsters began an organizing drive at Aheer. On the evening of July 7, 1998, an organizing meeting was held at the Teamsters Meeting Hall.

[7] Prior to the meeting, Rex D'Souza, the President of Aheer, as well as Shinda Aheer, its owner, slowly drove by the meeting hall and saw the various owner-operators who were attending. Subsequently, Emmanuel Thachedathu, the company's dispatcher, drove up to the hall and questioned some of the employees, including Mr. Thandi, as to what was going on. Mr. Thandi responded that they were "having a party" and asked Thachedathu what he was doing there. Thachedathu responded that he was "just driving around."

[8] The following day, July 8, 1998, at the conclusion of work, Thandi received a call from Shinda Aheer asking him to report to the office. When he arrived, Shinda Aheer and Rex D'Souza accompanied Thandi to D'Souza's office and advised him that he was fired

[3] En outre, lors des audiences, le syndicat a retiré ses plaintes de pratique déloyale de travail concernant MM. Dhillon, Mattu et Doddiss.

[4] Par conséquent, à la fin des audiences, le Conseil ne devait que trancher la plainte de pratique déloyale de travail (18936-C) concernant le congédiement de MM. Bhurring, Sabernezhad et Thandi.

## II

### Satinder Thandi

[5] Satinder Thandi a été embauché par Aheer Transportation Ltd. («Aheer») le 6 mars 1998 aux termes d'un contrat à titre de propriétaire-exploitant (pièces n<sup>os</sup> 2 et 4).

[6] En juin 1998, les Teamsters ont commencé une campagne de syndicalisation chez Aheer. Une réunion de syndicalisation a eu lieu dans la salle de réunion des Teamsters dans la soirée du 7 juillet 1998.

[7] Avant la réunion, M. Rex D'Souza, le président de Aheer, ainsi que M. Shinda Aheer, le propriétaire, sont passés lentement en voiture devant la salle de réunion et ont aperçu les divers propriétaires-exploitants. Par la suite, M. Emmanuel Thachedathu, le répartiteur de l'entreprise, s'est rendu à la salle de réunion et a demandé à quelques-uns des employés, notamment M. Thandi, ce qui se passait. Ce dernier lui a répondu que c'était «une fête» et lui a demandé ce qu'il faisait là. M. Thachedathu a répondu qu'il «faisait une randonnée en voiture».

[8] Le lendemain, soit le 8 juillet 1998, à la fin de sa journée de travail, M. Thandi a reçu un appel de M. Shinda Aheer lui demandant de se présenter au bureau. À son arrivée, MM. Shinda Aheer et Rex D'Souza l'ont accompagné jusqu'au bureau de ce

because he had not painted his truck in keeping with the terms of his contract.

[9] D'Souza and Aheer produced a contract (Exhibit no. 4), allegedly signed by Thandi, which required, at paragraph 4, that the contractor's vehicle be painted in the colour scheme of the company within 90 days of the commencement of his employment.

[10] However, Thandi produced a contract (Exhibit no. 2), which he testified was the original and the only copy that he signed. Thandi's contract is similar in all respects to Exhibit 4 produced by the company, except for the terms of paragraphs 4 and 5. In the Employer's version of the contract (Exhibit 4), paragraph 4.2 is missing completely. And paragraph 5 has been significantly altered. In Thandi's original version of the contract, paragraph 5 made specific reference to the consequences that would ensue in the event he failed to paint the vehicle within 90 days as being a reduction of 10% from the payments to be received by the contractor.

[11] Notwithstanding the testimony of Messrs. Aheer and D'Souza, the Board has no difficulty concluding that the original contract (Exhibit no. 2) was altered after it was signed by Mr. Thandi and that the copy produced by the company is a "doctored" copy of the same. A simple review of the documents shows that the contract produced by the company (Exhibit 4) "coincidentally" lacks the page indicator at the bottom of page 3 where the disputed paragraphs 4 and 5 are contained. As well, the initials of the individuals who signed the contract simply do not correspond to or appear consistent with those endorsed on the original contract (Exhibit no. 2) or with the initials on the balance of the pages contained in the company's own contract (Exhibit no. 4). Further, although the company's contract (Exhibit no. 4) has had paragraph 4.2 removed, other company documents relating to Mr. Thandi (specifically Exhibit 3.5) expressly refer to the "non-existent" section 4.2 in the contract. It is difficult to understand, short of the conclusion that the Board has reached that the original contract was doctored, how the company would, in its disciplinary memoranda, refer to a non-existent term in its own contract. This is particularly so in light of the evidence, which the Board accepts, from Mr. Thandi and others that the company had not previously insisted on the painting of the trucks as set forth in Exhibit 4 and,

dernier et lui ont dit qu'il était congédié parce qu'il n'avait pas peint son camion comme son contrat l'exigeait.

[9] MM. D'Souza et Aheer ont produit un contrat (pièce n° 4) prétendument signé par M. Thandi. Il est précisé au paragraphe 4 du contrat que le véhicule de l'entrepreneur devait arborer les couleurs de l'entreprise dans les 90 jours suivant l'embauche.

[10] Toutefois, M. Thandi a produit un contrat (pièce n° 2) qui, a-t-il déclaré, était l'original et qui constituait le seul document qu'il avait signé. Ce contrat ressemble à tous égards à la pièce 4 produite par l'entreprise sauf pour ce qui est des paragraphes 4 et 5. Dans la version de l'employeur (pièce 4), le paragraphe 4.2 est absent et le paragraphe 5 a été considérablement modifié. Dans l'original du contrat présenté par M. Thandi, le paragraphe 5 mentionne explicitement les mesures qui seraient prises si le véhicule n'arborait pas les couleurs de l'entreprise dans les 90 jours de l'embauche de M. Thandi, soit une diminution de 10 % de ses revenus.

[11] Malgré le témoignage de MM. Aheer et D'Souza, le Conseil n'a aucune hésitation à conclure que l'original du contrat (pièce n° 2) a été modifié après que M. Thandi y eut apposé sa signature et que la copie produite par l'entreprise est une copie «retouchée». Une lecture rapide des documents indique que le contrat produit par l'entreprise (pièce 4) ne porte «par hasard» pas de numéro de page au bas de la troisième page où se trouvent les paragraphes 4 et 5 contestés. De même, les paraphes du signataire du contrat ne correspondent pas du tout à ceux qui se trouvent ou qui semblent se trouver sur la version originale du contrat signé (pièce n° 2) ou aux paraphes qui se trouvent sur les autres pages du contrat produit par l'entreprise (pièce n° 4). En outre, bien que le paragraphe 4.2 ait été supprimé dans le contrat de l'entreprise (pièce n° 4), d'autres documents de l'entreprise concernant M. Thandi (plus particulièrement la pièce 3.5) mentionnent expressément l'article 4.2 qui ne figure pas dans le contrat. Il est difficile de comprendre comment l'entreprise a pu, dans sa note de service disciplinaire, faire allusion à une condition qui ne figurait pas dans son propre contrat, si ce n'est de la conclusion du Conseil que le document a été retouché. Cela est d'autant plus plausible que, à la lumière des témoignages de M. Thandi et des autres témoins, que le Conseil accepte, l'entreprise n'avait jamais exigé

more importantly, had never dismissed anyone from its employment for not having done so.

### Kulwinder Bhurring

[12] The circumstances surrounding Mr. Bhurring are similar to those described above.

[13] Bhurring as well attended the organizing meeting on July 7, at the Teamsters' office, and was seen there by Emmanuel Thachedathu. He noticed Thachedathu speaking to employees in front of the hall and also recognized Rex D'Souza and Shinda Aheer driving by the meeting hall in D'Souza's convertible. In addition, Bhurring was called at home by Thachedathu, on July 6, the night prior to the meeting and asked if he knew "who was trying to form the union" and if "he, Bhurring had signed a union card." In each case, Bhurring's answer was no.

[14] Like Thandi, Bhurring received a call on July 8, requesting him to report to Aheer's office at the conclusion of his day. After he arrived, Shinda Aheer asked him if he had signed a union card. Bhurring advised him that he did not wish to speak about that. Aheer then invited him to see Thachedathu, which he did. Thachedathu asked him a number of questions about union membership and the Teamsters organizing drive. Thachedathu suggested that if Bhurring was to join any union at all, it should be the GWU. At that stage, Bhurring indicated that he did not intend to sign a GWU card, or any union card for that matter, and left the office. As he was leaving, he encountered Aheer and D'Souza. D'Souza chose that moment to tell him that there would not be any more work for him since he had not had his truck painted so far. They asked him to deposit his radio and his plates with the company. Bhurring did not respond to this and simply left the office and deposited his plates and his radio.

[15] The same discrepancies and inconsistencies arise with regard to Bhurring's contract as existed with Thandi's, namely, the absence of paragraph 4.2 and the 10% differential split in profit if the truck was not

auparavant que les camions arborent ses couleurs comme il est indiqué à la pièce 4 et, chose plus importante, elle n'avait jamais congédié qui que ce soit parce que cela n'avait pas été fait.

### Kulwinder Bhurring

[12] Le congédiement de M. Bhurring s'est fait dans des circonstances analogues à celles décrites ci-dessus.

[13] M. Bhurring a lui aussi assisté à la réunion de syndicalisation tenue le 7 juillet dans les bureaux des Teamsters et a aussi été aperçu par M. Emmanuel Thachedathu. M. Bhurring a vu M. Thachedathu qui parlait à des employés devant la salle de réunion et a également reconnu MM. Rex D'Souza et Shinda Aheer quand ils sont passés devant la salle dans le cabriolet de M. D'Souza. En outre, M. Thachedathu a appelé M. Bhurring chez lui dans la soirée du 6 juillet, soit la veille de la réunion, pour lui demander s'il savait «qui essayait de former le syndicat» et si «lui-même, M. Bhurring, avait signé une carte d'adhésion.» M. Bhurring avait répondu non à toutes ces questions.

[14] Comme M. Thandi, M. Bhurring a reçu un coup de fil le 8 juillet le convoquant au bureau de M. Aheer à la fin de sa journée de travail. Lorsqu'il s'est présenté au bureau, M. Aheer lui a demandé s'il avait signé une carte d'adhésion syndicale. M. Bhurring a répondu qu'il ne voulait pas en discuter. M. Aheer lui a demandé d'aller voir M. Thachedathu, ce qu'il a fait. M. Thachedathu lui a posé une série de questions au sujet de son adhésion syndicale et de la campagne de syndicalisation des Teamsters. M. Thachedathu lui a dit que, s'il avait l'intention de devenir membre d'un syndicat c'est au STG qu'il devait adhérer. C'est à ce moment-là que M. Bhurring lui a dit qu'il n'avait pas du tout l'intention de signer de carte d'adhésion au STG ou quelque carte d'adhésion syndicale que ce soit, puis il est sorti du bureau. En sortant, il a rencontré MM. Aheer et D'Souza. Ce dernier a saisi l'occasion pour lui dire que l'entreprise n'avait plus besoin de ses services parce qu'il n'avait pas encore peint son camion. Ils lui ont demandé de rendre sa radio et ses plaques. M. Bhurring n'a pas répondu et est tout simplement sorti du bureau, puis il a remis ses plaques et sa radio.

[15] On trouve dans le contrat de M. Bhurring des divergences et des contradictions identiques à celles qui se trouvaient dans le contrat de M. Thandi, soit l'absence du paragraphe 4.2 et la perte de 10 % de



painted in the corporate colours as per paragraph 5. In addition, Bhurring received two memoranda from the Employer (Exhibits no. 3.4 - 3.6), which make express reference to paragraph 4.2 notwithstanding that, at the hearing, the employer's position was that its contract with Bhurring did not contain that clause. The memoranda provide as follows:

July 8, 1998

...

According to your signed contract dated January 19, 1998 you agreed to comply with all of the contractual terms. As specified in section 4.2 of the contract where it is clearly stated that your truck must be painted in the company colour scheme.

You where [sic] given an extension of 28 days on June 05, 1998 due to the expenses accrued from a break down. As your 28 days are past due and you have failed to comply by the contract, I have no choice but to terminate your contract with Aheer Transport due to a breach of contract.

You are required to turn in your motor carrier plate and radio in immediately.

June 07, 1998

...

Further to our conversation, according to our contract dated march [sic] 06, 1998 under section 4.2 of our agreement where it clearly states that your truck must be painted in the company colour scheme. I here by [sic] give you 14 days to paint your truck accordingly.

If you do not complete the above contractual obligation by June 20, 1998 you will be terminated immediately. Should I be of any assistance in the above matter please do not hesitate to contact me.

June 22, 1998

...

Further to my letter dated June 07, 1998 we have noticed that you have still not accomplished your contractual obligation under section 4.2 of our agreement. I here by [sic] give you the last and final warning, that if your truck is not painted by July 8th 1998, we would assume that your intention to commit to a long term relationship with us is questionable and there for [sic] our agreement dated March 06, 1998 will be automatically terminated.

(emphasis added)

revenus si le camion n'arborait pas les couleurs de l'entreprise conformément au paragraphe 5. En outre, M. Bhurring a reçu deux notes de service de l'employeur (pièces n<sup>os</sup> 3.4 et 3.6) qui mentionnent précisément le paragraphe 4.2 même si, à l'audience, l'employeur a affirmé que son contrat avec M. Bhurring ne contenait pas cette disposition. Les notes de service prévoient ce qui suit:

Le 8 juillet 1998

...

Dans le contrat que vous avez signé le 19 janvier 1998, vous vous êtes engagé à respecter toutes les modalités contractuelles. À l'article 4.2, il est clairement indiqué que votre camion doit arborer les couleurs de l'entreprise.

Nous vous avons accordé une prolongation de 28 jours le 5 juin 1998 en raison de dépenses liées à une panne. Vu que le délai de 28 jours est expiré et que vous n'avez pas respecté l'entente, je n'ai d'autre choix que de vous congédier pour rupture de contrat.

Vous devez immédiatement rendre la plaque minéralogique et la radio.

Le 7 juin 1998

...

Pour faire suite à notre conversation, selon notre contrat daté du 6 mars 1998 et le libellé explicite de l'article 4.2 de l'entente, votre camion doit arborer les couleurs de l'entreprise. Par les présentes, vous avez 14 jours pour peindre votre camion.

Si vous ne vous acquittez pas de l'obligation contractuelle ci-dessus d'ici le 20 juin 1998, vous serez congédié sur-le-champ. N'hésitez pas à communiquer avec moi si je puis vous être utile à cet égard.

Le 22 juin 1998

...

Pour faire suite à ma lettre datée du 7 juin 1998, nous avons constaté que vous ne vous êtes toujours pas acquitté de votre obligation contractuelle aux termes de l'article 4.2 du contrat. La présente constitue un dernier avis et, si votre camion n'est pas peint d'ici le 8 juillet 1998, nous concluons que vous n'avez pas l'intention d'établir une relation à long terme avec nous et il sera donc mis fin d'office à notre contrat daté du 6 mars 1998.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[16] For the same reasons indicated with respect to Thandi, the Board has no hesitation in concluding that the copy of the contract that the company produced with regard to Bhurring was "doctored" in the same manner as the one it produced for Thandi, and that the doctoring was done for the purpose of providing a transparent pretense to fire Bhurring because of his perceived trade union activity.

#### **Peter Sabernezhad**

[17] The evidence disclosed that D'Souza and Aheer were clearly aware of Sabernezhad's involvement and preference for the formation of a union. In fact, Sabernezhad's support was enlisted and received, to the knowledge of D'Souza and Aheer, with respect to GWU's application before the B.C. Board.

[18] However, unlike Thandi and Bhurring, who were fired promptly after the union's organizing meeting, Sabernezhad was eventually fired by Aheer on August 4, 1998 following a disagreement with respect to the roadworthiness of his vehicle.

[19] On that day, D'Souza checked Sabernezhad's truck and noticed several deficiencies. He returned to the office and asked Shinda Aheer to accompany him to examine Sabernezhad's truck. After looking at it, they concluded that the truck was simply not roadworthy and instructed Sabernezhad to tow the truck to the repair shop and report back with proof of the required repairs prior to being dispatched for further work. After D'Souza returned to his office, he noticed that Sabernezhad was attempting to drive the truck from the yard. He called him on the radio and told him that if he left the yard he would be immediately terminated.

[20] At the time this occurred, Aheer Transport was still reeling from the adverse publicity received as a result of a fatal traffic accident involving one of its trucks. Accordingly, D'Souza was extremely concerned about the prospect of a recurrence of the same and was equally concerned about the roadworthiness of the truck.

[16] Pour les mêmes motifs que ceux invoqués dans le cas de M. Thandi, le Conseil n'hésite nullement à conclure que la copie du contrat que l'entreprise a déposée en preuve concernant M. Bhurring a été «retouchée» de la même façon que celle qu'elle a déposée concernant M. Thandi et que les modifications ont été apportées en vue d'invoquer un prétexte pour congédier M. Bhurring en raison de ses activités syndicales apparentes.

#### **Peter Sabernezhad**

[17] Selon la preuve produite, MM. D'Souza et Aheer étaient bien au courant du rôle de M. Sabernezhad et du désir que ce dernier nourrissait de former un syndicat. En fait, à la connaissance de MM. D'Souza et Aheer, M. Sabernezhad avait appuyé la demande d'accréditation du STG devant la commission de la Colombie-Britannique.

[18] Toutefois, contrairement à MM. Thandi et Bhurring, qui ont été congédiés sur-le-champ après la réunion de syndicalisation, M. Sabernezhad a été congédié par M. Aheer le 4 août 1998 à la suite d'un désaccord sur la question de savoir si son véhicule était en état de circuler sur les routes.

[19] Ce jour-là, M. D'Souza a vérifié le camion de M. Sabernezhad et a relevé plusieurs problèmes. Il est retourné au bureau et a demandé à M. Shinda Aheer de l'accompagner pour que ce dernier examine le camion de M. Sabernezhad. Après avoir examiné le camion ensemble, ils ont conclu que celui-ci n'était pas en état de circuler sur les routes et ils ont ordonné à M. Sabernezhad de le faire remorquer à l'atelier de réparation et de leur ramener une attestation indiquant que les réparations requises avaient été effectuées avant de reprendre le travail. Après être retourné à son bureau, M. D'Souza a aperçu M. Sabernezhad qui sortait de la cour au volant de son camion. Il l'a appelé par radio et lui a dit qu'il était congédié sur-le-champ s'il sortait.

[20] Au moment où cet incident s'est produit, Aheer Transport se relevait avec difficulté de la publicité négative qui lui avait été faite à la suite d'un accident routier fatal ayant impliqué un de ses camions. Par conséquent, M. D'Souza craignait beaucoup qu'un tel accident se reproduise et se préoccupait également du mauvais état du camion.

[21] After radioing Sabernezhad, D'Souza went out to the yard and demanded that Sabernezhad get the truck repaired as required. Sabernezhad's response was that D'Souza was not a licensed mechanic and that neither he nor Aheer could tell him what to do in that regard. As a consequence, D'Souza immediately called the Department of Transport and arranged for an inspector to attend at Aheer's premises. Mr. Sam Nair, an inspector with the B.C. Department of Transportation, showed up in short order to check out the truck. After doing so, he instructed Sabernezhad that the vehicle was not roadworthy and needed to be towed to a repair shop, repaired and thereafter reinspected by the DOT before it went back on the road (Exhibit 3.11).

[22] After Nair left, and a couple of hours passed, D'Souza saw Sabernezhad get in the truck and drive out of the yard. As a consequence, he was immediately dismissed.

### III

[23] As indicated in *D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126 (CLRB no. 1147):

At the risk of oversimplification, the Board's purpose, where a complaint pursuant to section 94(3) is filed, is to ensure that anti-union animus was not the reason for, or a consideration in, the employer's dismissal of an employee. The applicable test is described extensively in *National Pagette* (1991), 85 di 1 (CLRB no. 862):

"When the Board examines the merits of an unfair labour practice complaint, particularly one involving dismissal, its role is very different from that of an arbitrator. The reasons for the decision to dismiss an employee are relevant only insofar as they reveal, through their nature, their occurrence in time, their severity or their impact, that the decision was motivated by anti-union animus. In discharging the reverse onus of proof imposed in section 98(4) of the *Code*, the employer must show that its reasons for dismissing an employee are in no way motivated by anti-union animus. Past Board decisions dealing with this subject are as abundant as they are unequivocal. It is appropriate to quote *in extenso* the following excerpt from *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; and 87 CLLC 16,002 (CLRB no. 600):

'The law on the subject of discrimination against employees for having exercised rights under the *Code* is

[21] Après avoir parlé à M. Sabernezhad par radio, M. D'Souza est sorti dans la cour et a exigé que M. Sabernezhad fasse réparer le camion. M. Sabernezhad lui a répondu que M. D'Souza n'était pas un mécanicien qualifié et que ni lui ni M. Aheer ne pouvaient lui dire ce qu'il devait faire à cet égard. M. D'Souza a donc téléphoné immédiatement au ministère des Transports et a demandé à un inspecteur de se présenter aux bureaux de l'entreprise. M. Sam Nair, inspecteur au ministère des Transports de la Colombie-Britannique, est arrivé peu de temps après pour vérifier le camion. Une fois la vérification terminée, M. Nair a indiqué à M. Sabernezhad que le véhicule n'était pas en état de circuler sur les routes et qu'il fallait le faire remorquer à un atelier de réparation. Une fois réparé, il devait de nouveau être inspecté par le ministère des Transports avant de pouvoir reprendre la route (pièce 3.11).

[22] Quelques heures après le départ de M. Nair, M. D'Souza a vu M. Sabernezhad prendre le volant du camion et sortir de la cour. Il l'a donc congédié sur-le-champ.

### III

[23] Comme il est indiqué dans *D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126 (CCRT n° 1147):

Au risque de simplifier à l'excès, mentionnons que le but poursuivi par le Conseil, lorsqu'une plainte est déposée en vertu du paragraphe 94(3), consiste à s'assurer d'abord qu'un sentiment antisyndical n'était pas à la source du congédiement d'un employé et n'a pas joué de rôle dans ce congédiement. Le test applicable est décrit en long et en large dans *National Pagette* (1991), 85 di 1 (CCRT n° 862):

«Lors de l'examen du bien-fondé d'une plainte de pratique déloyale, particulièrement lorsqu'il s'agit d'un cas de congédiement, la fonction du Conseil est fort différente de celle d'un arbitre. Les motifs sous-jacents à la décision de congédier une employée ne sont pertinents que dans la mesure où par leur teneur, leur déroulement dans le temps, leur côté excessif ou leur portée ils indiquent une décision entachée d'un sentiment antisyndical. Dans le cadre du renversement de la charge de la preuve invoqué au paragraphe 98(4) du *Code*, il incombe à l'employeur de démontrer qu'à ses motifs de congédiement ne se mêle d'aucune façon quelque sentiment antisyndical. La jurisprudence du Conseil est, à cet égard, aussi abondante que dépourvue de toute ambiguïté. Il convient de citer *in extenso* ce passage de la décision *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; et 87 CLLC 16,002 (CCRT n° 600):

«Les règles de droit en matière de mesures discriminatoires contre les employés qui ont exercé les



well settled. If a decision by an employer to take any of the actions described in section 184(3)(a) against an employee has been influenced in any way by the fact that the employee has or is about to exercise rights under the *Code*, then the employer's actions will be found to be contrary to the *Code*. Anti-union motives need only be a proximate cause for an employer's conduct to run afoul of the *Code*:

"... It is a rare experience for labour relations boards to hear an employer who cannot advance a justification for his act - e.g. failure to report to work one day, an act of insubordination to a superior, or merely a re-evaluation of the employee's performance which showed he did not maintain the standard desired. They may be proper motivations for employer actions but experience shows they are often relied upon around the time the employee is seeking to exercise or has exercised his right under section 110(1). To give substance to the policy of the legislation and properly protect the employee's right, an employer must not be permitted to achieve a discriminatory objective because he coupled his discriminatory motive with other non-discriminatory reasons for his act.

For these reasons, if an employer acts out of anti-union animus, even if it is an incidental reason, and his act is contemplated by section 184(3), he will be found to have committed an unfair labour practice."

(*Yellowknife District Hospital Society et al.* (1977), 20 di 281; and 77 CLLC 16.083 (CLRB no. 82), pages 284-285; and 461)

(pages 34-35; and 14.007)"

(pages 9-10)

The Board is careful to ensure that the employer does not use outwardly legitimate reasons as a pretext to dismiss an employee for the underlying reasons of trade union activity.

(pages 129-130)

[24] The circumstances pertaining to Thandi and Bhurring are such that the Board has no hesitation in concluding that their union activity was one of, if not in fact the primary, considerations in the employer's mind when it terminated their employment. The employer has not provided a believable explanation for the obvious discrepancy that appears between these employees' original contracts and that produced by the employer. This, taken with the references in the employer's memoranda (Exhibits 3.4 - 3.6) to the missing portions of its own contract, as well as the timing of the dismissals following the attendance of Messrs. D'Souza and Aheer at the Teamsters meeting

droits que leur confère le *Code* sont bien établies. Si la décision d'un employeur de prendre contre un employé une des mesures énumérées à l'alinéa 184(3)a) a été influencée de quelque façon que ce soit par le fait que cet employé a exercé ou est sur le point d'exercer les droits que lui confère le *Code*, les mesures prises par l'employeur seront jugées enfreindre le *Code*. Il suffit, pour que la conduite d'un employeur soit jugée contraire au *Code*, que les motifs antisyndicaux constituent une cause même accessoire ou auxiliaire:

«... Il est rare qu'un employeur ne puisse justifier devant une commission de relations du travail sa décision de congédier; par exemple, une absence non justifiée, une insubordination à l'égard d'un supérieur, ou simplement une réévaluation du rendement de l'employé pour démontrer qu'il n'a pas su maintenir la norme fixée. De tels motifs sont justifiables, mais l'expérience nous démontre que l'employeur y a recours surtout lorsque l'employé tente d'exercer le droit qui lui est acquis en vertu du paragraphe 110(1) ou qu'il l'a exercé. Pour donner effet aux principes énoncés dans la loi et protéger adéquatement les droits de l'employé, il ne faut pas que l'employeur puisse justifier un acte discriminatoire en invoquant d'autres motifs non discriminatoires.

Pour ces raisons, si la mesure adoptée par l'employeur découle de sentiments antisyndicaux, même si ce motif est accessoire et si son geste tombe sous le coup de l'alinéa 184(3), cet employeur sera considéré comme étant coupable de pratique déloyale de travail.»

(*Yellowknife District Hospital Society et autres* (1977), 20 di 281; et 77 CLLC 16.083 (CCRT n° 82), pages 284-285; et 461)»

(pages 34-35; et 14.007)»

(pages 9-10)

Le Conseil s'assure que les employeurs ne se servent pas d'un motif en apparence légitime comme prétexte pour congédier un employé parce que celui-ci se livre à des activités syndicales.

(pages 129-130)

[24] Les circonstances entourant les congédiements de MM. Thandi et Bhurring sont telles que le Conseil n'hésite nullement à conclure que leurs activités syndicales étaient l'une des raisons sinon la principale raison que l'employeur a invoquée pour les congédier. Ce dernier n'a pas pu expliquer de façon crédible les divergences évidentes entre l'original des contrats des employés et la version déposée en preuve. Ce fait ainsi que les renvois dans les notes de service de l'employeur (pièces 3.4 et 3.6) aux parties manquantes de son propre contrat et le moment choisi pour congédier les plaignants, soit après que MM. D'Souza et Aheer eurent assisté à une rencontre dans la salle de réunion

hall, cannot be seen, in any reasonable context, to be accidental or mere coincidences as suggested by the employer's witnesses. The Board finds that Bhurring and Thandi were fired because of their perceived union activity.

[25] Accordingly, the complaints of Messrs. Bhurring and Thandi are allowed.

[26] Mr. Sabernezhad, however, is another matter. Again, as reflected in *D.H.L. International Express Ltd.*, *supra*:

... an employer is not prohibited by the *Code* from dismissing an employee for legitimate reasons, either before, during or after a union organizing campaign. Although on certain occasions the Board will review the reasons given by the employer for the dismissal to ensure that they are genuine and not a pretext for the firing, the Board's function is not to assess whether the reasons given constitute just cause for dismissal but rather to determine whether or not anti-union animus had any role to play in the same. See *Transport Papineau Inc.* (1990), 83 di 185 (CLRB no. 842), where the Board discussed the concept of pretext versus real cause:

"When examining the merits of a complaint of unfair labour practice, the Board must be satisfied that the employer has not taken actions to limit or impede the legitimate exercise by employees of the rights conferred by the *Code*. The employer's actions must not be motivated by anti-union animus, but must be for cause. This does not mean, however, that it is up to the Board to determine whether the reasons given by the employer to justify the action are valid, fair and commensurate with the seriousness of the alleged offence. The Board has no authority to determine whether the penalty imposed is commensurate with the alleged offence (see *Services Ménagers Roy Liée* (1981), 43 di 212 (CLRB no. 308); and *Pierre Fiset* (1985), 55 di 233; and 85 CLLC 16,041 (CLRB no. 473)).

The Board, however, can examine the nature of the cause alleged by the employer, not to assess its fairness or determine its validity having regard to the context in which it is alleged, but to determine whether it has the appearance of a pretext. This approach enables the Board to satisfy itself that this is indeed the real reason for the penalty and not an excuse or a pretext that masks anti-union animus. ..."

(page 190; see also *Verreault Navigation Inc.* (1978), 24 di 227 (CLRB no. 134))

The Board has consistently taken the approach that anti-union animus need only be a proximate cause for the impugned employer in order for it to be found in violation of section 94(3)(a)(i) of the *Code*. In order to

des Teamsters, ne peuvent être considérés, dans un contexte raisonnable, comme étant le simple fruit du hasard comme ont voulu le faire croire les témoins de l'employeur. Le Conseil conclut que MM. Bhurring et Thandi ont été congédiés en raison de leurs activités syndicales apparentes.

[25] Les plaintes de MM. Bhurring et Thandi sont donc accueillies.

[26] Toutefois, le cas de M. Sabernezhad est différent. De nouveau, comme il est indiqué dans *D.H.L. International Express Ltd.*, précitée:

... le *Code* n'interdit pas à un employeur de congédier un employé pour des raisons valables avant, pendant ou après une campagne de syndicalisation. Même si dans certains cas, le Conseil examinera les motifs invoqués par l'employeur pour congédier un employé afin de s'assurer que ces raisons sont authentiques et qu'elles ne constituent pas un prétexte, le rôle du Conseil n'est pas d'évaluer si les raisons invoquées constituent un motif valable, mais plutôt de déterminer si un sentiment antisyndical a joué un rôle dans cette décision. Voir *Transport Papineau Inc.* (1990), 83 di 185 (CCRT n° 842), où le Conseil a traité de la distinction entre le prétexte et le motif authentique:

«Lors de l'examen du bien-fondé d'une plainte de pratique déloyale, le Conseil doit être convaincu que l'employeur n'a pas agi en vue de limiter ou de brimer l'exercice légitime par les employés des droits conférés par le *Code*. Les gestes de l'employeur ne doivent pas être la conséquence d'un sentiment antisyndical, mais doivent être fondés sur un autre motif. Cela étant dit, il n'appartient toutefois pas au Conseil de déterminer si les motifs invoqués par l'employeur pour justifier la mesure imposée sont fondés, justes ou proportionnés à la gravité de l'infraction reprochée. La décision de juger de la proportionnalité de la sanction eu égard à l'infraction reprochée ne relève pas des pouvoirs du Conseil (voir *Services Ménagers Roy Liée* (1981), 43 di 212 (CCRT n° 308); et *Pierre Fiset* (1985), 55 di 233; et 85 CLLC 16,041 (CCRT n° 473)).

Toutefois, le Conseil peut examiner la nature de la cause alléguée par l'employeur, non pas pour en vérifier la justesse ou décider de son bien-fondé compte tenu du contexte où elle est alléguée, mais pour déterminer si elle prend l'allure d'un prétexte. Une telle approche permet au Conseil de vérifier s'il s'agit du vrai motif de la sanction et non d'une excuse ni d'un faux-semblant qui cacherait un sentiment antisyndical...»

(page 190; voir également *Verreault Navigation Inc.* (1978), 24 di 227 (CCRT n° 134))

Le Conseil a toujours adopté la position selon laquelle le sentiment antisyndical n'a qu'à être une cause accessoire pour que l'employeur en cause soit reconnu coupable de violation du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*. Afin de

safeguard the interests of employees in circumstances, such as the present case presents, the *Code*, in section 98(4), imposes a rebuttable presumption on the employer to show that the action taken by it was not motivated in any manner by anti-union animus.

"The Board does not act as an adjudicator to decide whether the employer had just cause to dismiss an employee. Foremost, the employer must establish that, whether or not there was just cause, its action was not tainted by anti-union animus. The union must establish that there was anti-union animus, again whether or not there was just cause."

(*Pierre Fiset* (1985), 55 di 233; and 85 CLLC 16.041 (CLRB no. 473), pages 242; and 14,268)

(pages 130-131)

[27] The question that the Board must address is whether there is a cause-effect relationship between Mr. Sabernezhad's union activity and his dismissal.

[28] Although the employer was aware of Sabernezhad's attendance at the union meeting and his obvious preferences in favour of a trade union, the employer, at the time of the original organizing drive, appears to have regarded Sabernezhad as somewhat of an ally. The Board is satisfied that the reasons for his firing, over a month later, were due to his callous disregard for the obvious safety requirement of his own vehicle. Considering the unfortunate fatal accident that had occurred just prior to the events relating to Sabernezhad's dismissal, it is understandable that the employer was justifiably consumed with improving its safety standards.

[29] Although Sabernezhad was involved in the union activity to the knowledge of the employer, as indicated in *D.H.L. International Express Ltd.*, *supra*:

... that union activity, in and of itself, does not serve to protect him from dismissal or discipline where such action is proven, by the employer, to have been taken without taint of anti-union animus. Employees cannot use the umbrella of the unfair labour practice provisions of the *Code* to protect themselves against disciplinary measures which are the result of their own misconduct; see *Pierre Fiset*, *supra*; and *Richmond Lions Long Term Care Society*, no. B375/94, September 21, 1994 (BCLRB), at page 9.

(page 132)

protéger les intérêts des employés dans des circonstances similaires à celles de l'espèce, le paragraphe 98(4) du *Code* impose une présomption réfutable à l'employeur qui doit démontrer que la mesure prise n'a pas été motivée par un sentiment antisyndical.

«Le Conseil n'agit pas comme arbitre pour juger si l'employeur avait une cause juste pour congédier un employé. Avant tout, l'employeur doit démontrer que, cause juste ou pas, il n'y avait pas d'animus ou de motivation antisyndicale entachant son geste. Le syndicat doit démontrer qu'il y en avait, qu'elle fût accompagnée d'une juste cause ou pas.»

(*Pierre Fiset* (1985), 55 di 233; et 85 CLLC 16.041 (CCRT n° 473), pages 242; et 14,268)

(pages 130-131)

[27] La question que le Conseil doit trancher est celle de savoir s'il y a un lien de cause à effet entre les activités syndicales de M. Sabernezhad et son congédiement.

[28] Même si l'employeur savait que M. Sabernezhad avait assisté à la réunion syndicale et que ce dernier souhaitait manifestement la formation d'un syndicat, il semble l'avoir en quelque sorte considéré comme un allié lors de la première campagne de syndicalisation. Le Conseil est convaincu que les motifs invoqués pour le congédier plus d'un mois plus tard sont liés à la négligence flagrante de M. Sabernezhad concernant la sécurité de son propre véhicule. Compte tenu de l'accident fatal survenu juste avant le congédiement de M. Sabernezhad, il est compréhensible que l'employeur se montre beaucoup plus exigeant en ce qui concerne l'application des normes de sécurité.

[29] Bien que M. Sabernezhad ait participé aux activités syndicales selon l'employeur, comme il est indiqué dans *D.H.L. International Express Ltd.*, précitée:

... ces activités syndicales ne protégeaient pas M. Sandhu contre un congédiement ou une mesure disciplinaire, si l'employeur pouvait démontrer que sa décision n'était pas motivée par un sentiment antisyndical. En effet, les employés ne peuvent recourir aux dispositions sur les pratiques déloyales de travail prévues dans le *Code* pour se protéger contre des mesures disciplinaires qui résultent de leur propre mauvaise conduite. Voir à cet égard *Pierre Fiset*, *supra*; et *Richmond Lions Long Term Care Society*, n° B375/94, 21 septembre 1994 (BCLRB), à la page 9.

(page 132)



[30] Notwithstanding that Aheer was aware of Sabernezhad's past involvement, it is clear that neither his union activity nor anti-union animus had a role to play in the employer's decision. He was dismissed for his callous disregard for the most fundamental safety standards. Sabernezhad's complaint is accordingly dismissed.

#### IV

[31] Therefore, pursuant to section 99(1)(b) of the *Code*, the Board hereby orders:

(1) that the employer comply with and cease contravening the *Code*;

(2) that the employer reinstate Messrs. Bhurring and Thandi at the next shift change to which they would be normally returning to the job site;

(3) that the employer pay to Messrs. Bhurring and Thandi forthwith compensation for lost wages and benefits equivalent to what they would have earned between the date of their dismissal and the date of reinstatement;

(4) that the employer forthwith post a copy of this award on all of its company and employee bulletin boards;

(5) the Board shall remain seized of the matter in order to determine any question that may arise with respect to application or implementation of the foregoing orders and to issue a formal order if required;

(6) pursuant to the agreement of all the parties, including the employer, the Board hereby further orders that a representation vote be taken pursuant to section 29(1) of the *Code* among the employees in the following bargaining unit:

all company drivers, 5-Ton Company Drivers and Owner-Operators/Dependent Contractor Drivers

in order to ascertain whether the employees wish to be represented by the Teamsters Local Union No. 31 or by the General Workers Union of Canada, Local 1;

[30] Même si M. Aheer était au courant du rôle qu'avait joué M. Sabernezhad par le passé, il est évident que ni les activités syndicales de ce dernier ni le sentiment antisyndical n'ont joué dans la décision de l'employeur. M. Sabernezhad a été congédié en raison de négligence flagrante concernant les normes de sécurité les plus élémentaires. La plainte de M. Sabernezhad est donc rejetée.

#### IV

[31] Par conséquent, en vertu de l'alinéa 99(1)b) du *Code*, le Conseil ordonne ce qui suit:

(1) l'employeur doit respecter le *Code* et cesser d'y contrevenir;

(2) l'employeur doit réintégrer MM. Bhurring et Thandi au prochain changement de quart auquel ces derniers retourneraient normalement au lieu de travail;

(3) l'employeur doit verser à MM. Bhurring et Thandi le salaire et les avantages sociaux perdus depuis la date de leur congédiement jusqu'à la date de leur réintégration;

(4) l'employeur doit afficher immédiatement une copie de la présente décision sur tous les tableaux d'affichage de l'entreprise et des employés;

(5) le Conseil demeure saisi de l'affaire en vue de trancher toute question qui pourrait se poser relativement à l'application ou à la mise à exécution des ordonnances ci-dessus et de rendre une ordonnance officielle au besoin;

(6) en vertu de l'entente conclue entre toutes les parties, y compris l'employeur, le Conseil ordonne, par les présentes, la tenue d'un scrutin de représentation aux termes du paragraphe 29(1) du *Code* auprès des employés de l'unité de négociation suivante:

tous les conducteurs de l'entreprise, les conducteurs de camion de cinq tonnes de l'entreprise et les propriétaires-exploitants/entrepreneurs dépendants

(traduction)

afin de déterminer si les employés veulent être représentés par la section locale n° 31 de la Fraternité internationale des Teamsters ou par le Syndicat des travailleurs généraux du Canada, section locale 1;

(7) as per the terms of the Board's letter to the parties of May 27, 1999, the employees eligible to vote in the representation vote referred to in paragraph (6) above shall be those employees employed with the employer as at July 23, 1999.

[32] The Board appoints Mr. Ken Chiang, Labour Relations Officer in Vancouver, to assist the parties in implementing the foregoing orders and, as Returning Officer, to supervise the vote.

---

**CASE CITED**

*D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126 (CLRB no. 1147)

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 94(1)(a), 94(1)(b); 94(3)(a), 94(3)(c), 94(3)(e), 94(3)(f); 96; 97(1); 99(1)(b)

(7) en conformité avec le libellé de la lettre adressée par le Conseil aux parties le 27 mai 1999, les employés admissibles à participer au scrutin de représentation mentionné au paragraphe (6) ci-dessus sont les employés qui travaillaient pour l'employeur en date du 23 juillet 1999.

[32] Le Conseil désigne M. Ken Chiang, agent des relations du travail à Vancouver, pour aider les parties à mettre à exécution les ordonnances ci-dessus et pour agir à titre de directeur du scrutin afin de superviser le scrutin.

---

**AFFAIRE CITÉE**

*D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126 (CCRT n° 1147)

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 94(1)a), 94(1)b); 94(3)a), 94(3)c), 94(3)e), 94(3)f); 96; 97(1); 99(1)b)





Révocation - Unité de négociation - Modifications apportées - Habileté à négocier - Convention des parties - Pratique et procédure - Dans une ordonnance antérieure, le Conseil a fusionné deux unités de négociation de façon à créer une seule «unité composée de tous les employés» - Malgré la modification, les parties ont convenu de subdiviser l'unité en trois éléments: l'élément technique, l'élément non technique et l'élément représentants de services techniques (RST); elles ont également négocié trois conventions collectives distinctes, soit une pour chaque élément - Les parties ont ensuite convenu de supprimer la mention de l'élément non technique de l'unité de négociation et les RST ont été licenciés - Les autres 13 employés techniques demandent maintenant la révocation de l'accréditation du syndicat en tant qu'agent négociateur - La demande est rejetée - Les parties sont tenues de négocier une seule convention collective qui s'applique à l'unité visée par l'ordonnance d'accréditation - Les parties ne peuvent, de leur propre chef, modifier la portée de l'unité de négociation qui a été jugée habile à négocier par le Conseil - Essentiellement, les employés techniques tentent d'obtenir une révocation partielle de l'ordonnance d'accréditation - Les employés techniques ne forment pas une unité de négociation

majority of support of the whole unit - The applicants were unable to show the requisite support.

The Board was composed of Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair.

### Party Representatives

Mr. Robert Matthews, for the applicants;  
Mr. Michael S. Kirby, Business Manager/Financial Secretary, for the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 230; and  
Mr. Howard A. Levitt, for Shaw Cablesystems (B.C.) Ltd.

[1] A number of employees of Shaw Cablesystems Limited (Victoria) presented an application requesting that the Board revoke the certification of their bargaining agent, the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 230 (the "IBEW"). This particular revocation application, supported by a signed petition, raises issues pertaining to partial decertifications as well as to the right of parties to modify a certified bargaining unit on their own.

I

[2] The present application was filed by one of Shaw's technical employees on behalf of several other technical employees. According to the applicants, there are 13 employees in the unit. The Board's records indicate that in 1983, at the time of an amended certification order, the bargaining unit included 52 employees.

[3] The IBEW initially responded to the application by alleging employer interference and ongoing intimidation against its members, citing a workforce reduction from 50 to 14 employees, the creation of non-unionized positions, the termination of unionized employees such as field service representatives, the lay-off of union members with the maintenance of non-union members to do bargaining work, and so on.

distincte et ne peuvent obtenir la révocation de la partie de l'ordonnance d'accréditation qui s'applique à eux - Pour obtenir gain de cause, les requérants doivent prouver qu'ils ont l'appui de la majorité de l'unité - Les requérants n'ont pas pu démontrer qu'ils avaient l'appui nécessaire.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente.

### Représentants des parties

M. Robert Matthews, pour les requérants;  
M. Michael S. Kirby, directeur des affaires syndicales/secrétaire financier, pour la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 230;  
M<sup>e</sup> Howard A. Levitt, pour Shaw Cablesystems (B.C.) Ltd.

[1] Un certain nombre d'employés de Shaw Cablesystems Limited (Victoria) ont présenté au Conseil une demande de révocation de l'accréditation de leur agent négociateur, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 230 (la «FIOE»). Cette demande de révocation, appuyée par une pétition signée, soulève des questions au sujet de la révocation partielle d'une accréditation de même qu'au sujet du droit des parties de modifier de leur propre chef une unité de négociation accréditée.

I

[2] La demande en l'espèce a été présentée par l'un des employés techniques de Shaw au nom de plusieurs autres employés techniques. Selon les requérants, l'unité comprend 13 employés. Les dossiers du Conseil indiquent qu'en 1983, lorsque l'ordonnance d'accréditation modifiée a été rendue, l'unité de négociation comprenait 52 employés.

[3] La FIOE a initialement répondu à la demande, alléguant qu'il y avait ingérence de la part de l'employeur et intimidation constante de ses membres, comme en témoignait la réduction de l'effectif, qui était passé de 50 à 14 employés, la création de postes non syndiqués, l'élimination des postes syndiqués comme ceux des représentants de services techniques, la mise à pied de membres du syndicat et le maintien en poste d'employés non syndiqués pour exécuter le travail des employés syndiqués, et ainsi de suite.

[4] In light of the union's response and the employer's reply disputing the union's allegations, a hearing was convened. Very shortly thereafter, however, the IBEW withdrew its request for a hearing as well as any opposition to an employee vote. On the other hand, it maintained that its certification has not been varied and includes all employees of Shaw Cablesystems at the Victoria location, that is, not only those technicians who presented the revocation application, but also clerical staff and authorized agents (formerly field service representatives). The union requested a detailed list of all employees working in its jurisdiction and the right for all employees to vote on the revocation application.

[5] A further investigation was then conducted by the Board. The parties' labour relations background and their respective positions are set out below.

## II

[6] The IBEW - first certified in 1968 as the bargaining agent for a unit of technical employees of Victoria Cablevision Ltd. and then certified in 1972 for a unit of clerical employees - obtained the consolidation of its two bargaining units in 1983. The Board, in amending the certification order, also found it appropriate at that time to include the position of salesperson or field service representative in the bargaining unit. As a result, this consolidated unit covered not only technical and clerical employees, but also field service representatives ("FSR").

[7] Victoria Cablesystems subsequently became Rogers Cablesystems Limited and, following its sale to Shaw Cablesystems Limited in 1995, Shaw became the successor employer for the "all employee unit." However, in the interim, despite the bargaining unit consolidation that had taken place in 1983, the parties agreed to subdivide the certified bargaining unit into three separate components: the technical component, the non-technical component and the FSR component. They also negotiated three distinct collective agreements, one for each component.

[4] Compte tenu de la réaction du syndicat et de la réponse de l'employeur contestant les allégations du syndicat, il a été décidé de convoquer une audience. Très peu de temps après, toutefois, la FIOE a retiré sa demande d'audience et a cessé de s'opposer à la tenue du scrutin auprès des employés. Par contre, elle prétendait toujours que l'unité pour laquelle elle avait été accréditée n'avait pas changé et englobait tous les employés de Shaw Cablesystems, à Victoria, c'est-à-dire, non seulement les techniciens qui ont présenté la demande de révocation, mais aussi le personnel administratif et les agents autorisés (anciennement les représentants de services techniques). Le syndicat a demandé une liste détaillée de tous les employés relevant de sa compétence; il a également demandé que tous les employés soient autorisés à se prononcer sur la demande de révocation.

[5] Le Conseil a alors procédé à une autre enquête. L'historique des relations du travail des parties et leurs positions respectives sont exposés ci-dessous.

## II

[6] La FIOE a d'abord été accréditée en 1968 à titre d'agent négociateur d'une unité composée des employés techniques de Victoria Cablevision Ltd.; elle a ensuite été accréditée en 1972 à titre d'agent négociateur d'une unité englobant le personnel administratif. Elle a obtenu en 1983 le fusionnement des deux unités de négociation. Lorsque le Conseil a modifié l'ordonnance d'accréditation, il a également jugé pertinent, à l'époque, d'inclure le poste de préposé aux ventes ou de représentant de services techniques dans l'unité de négociation. En conséquence, l'unité fusionnée englobait non seulement le personnel technique et le personnel administratif, mais également les représentants de services techniques («RST»).

[7] Victoria Cablesystems est par la suite devenue Rogers Cablesystems Limited, qui a été vendue à Shaw Cablesystems Limited en 1995. Shaw est donc devenue l'employeur successeur de «l'unité comprenant tous les employés». Toutefois, dans l'intervalle, malgré le fusionnement des unités de négociation en 1983, les parties ont convenu de subdiviser l'unité de négociation accréditée en trois éléments distincts: l'élément technique, l'élément non technique et l'élément RST. Elles ont également négocié trois conventions collectives distinctes, soit une pour chaque élément.



[8] The parties then concluded agreements affecting two employee categories. In a memorandum of settlement dated June 25, 1996, the parties agreed to an amendment of their collective agreement, namely, the deletion of the non-technical component comprised of the clerical employees. Currently, these clerical employees are not covered by their own collective agreement nor by the provisions contained in any other collective agreement.

[9] As for the FSRs, after the purchase of Rogers, the employer concluded that the use of these FSRs was inefficient and laid off the incumbents of those positions. Grievances were filed and subsequently settled in such a manner that there were no unionized FSRs listed as being employed at the Victoria workplace.

[10] The technical employees, considering themselves to be the only remaining component in the bargaining unit, have filed the present revocation application. This application is intended to apply solely to the technical employees.

### III

[11] As indicated above, after the 1983 bargaining unit consolidation, three separate components were created. In 1996, the IBEW, by virtue of a memorandum of settlement concluded with the employer, altered the recognition clause of the collective agreement by deleting the non-technical employee category. As such, the applicants claim that the IBEW has abandoned its bargaining rights respecting these employees and no longer represents non-technical or clerical employees in Victoria.

[12] As for the FSRs, following their lay-offs and the grievances filed on their behalf, the employer proposed a settlement that was accepted. According to the applicants, the net effect is that there are no longer any FSRs employed in the system nor any FSR employees covered by a collective agreement.

[13] In support of their position, the applicants point to jurisprudence from the Ontario Labour Relations Board. According to the cases submitted, the collective agreement supersedes the original bargaining certificate and supplants the rights provided by the Board's certification order. Accordingly, parties to a bargaining relationship are not obliged to maintain the original

[8] Les parties ont par la suite conclu des ententes visant deux catégories d'employés. Dans un protocole d'entente daté du 25 juin 1996, les parties ont convenu de modifier leur convention collective en supprimant la mention de l'élément non technique composé du personnel administratif. À l'heure actuelle, le personnel administratif n'est assujéti ni à sa propre convention collective ni à d'autres conventions collectives.

[9] En ce qui concerne les RST, après l'acquisition de Rogers, l'employeur a conclu que ces postes n'avaient pas leur utilité et en a licencié les titulaires. Les employés visés ont déposé des griefs, lesquels ont été réglés de telle façon qu'aucun RST syndiqué ne figure sur la liste du personnel travaillant à Victoria.

[10] Les employés techniques, qui se considèrent comme le dernier élément de l'unité de négociation, ont présenté la demande de révocation en l'espèce. Cette demande n'est censée s'appliquer qu'à eux.

### III

[11] Comme il est indiqué ci-dessus, après le fusionnement des unités de négociation en 1983, trois éléments distincts ont été créés. En 1996, la FIOE, s'appuyant sur un protocole d'entente conclu avec l'employeur, a modifié la clause sur la reconnaissance figurant dans la convention collective en supprimant la mention de la catégorie de personnel non technique. Selon les requérants, la FIOE a donc abandonné ses droits de négociation concernant ces employés et ne représente donc plus le personnel non technique et le personnel administratif travaillant à Victoria.

[12] En ce qui concerne les RST, à la suite de leur licenciement et du règlement des griefs déposés en leur nom, l'employeur a proposé un règlement qui a été accepté. Selon les requérants, cela veut dire qu'il n'y a plus de RST qui sont employés ni de RST qui sont assujettis à une convention collective.

[13] À l'appui de leur position, les requérants invoquent la jurisprudence de la Commission des relations du travail de l'Ontario. D'après les affaires soumises, la convention collective annule le certificat d'accréditation initial et supprime les droits accordés par l'ordonnance d'accréditation du Conseil. En conséquence, les parties à une relation de négociation

bargaining unit description and are at liberty to alter the scope of the bargaining unit that was originally established by the Board (see *Gilbarco Canada Ltd.*, [1971] OLRB Rep. March 155; and *Frito-Lay Canada Limited*, [1978] OLRB Rep. Sept. 831).

[14] Finally, the applicants argue that the IBEW, having agreed that the sole individuals recognized by the collective agreement were the certified technicians, is now estopped from claiming that it represents the non-technical employees and the FSRs.

#### IV

[15] Before considering the issues raised, the Board wishes to deal with the fact that three separate collective agreements had been negotiated for the single certified bargaining unit.

[16] The Board addressed this very issue in *Brink's Canada Limited* (1994), 93 di 190; and 23 CLRBR (2d) 268 (CLRB no. 1053), where Brink's employees, although covered by a single certification order, became subject to two separate collective agreements. In that case, the Board unequivocally held that parties cannot negotiate more than one collective agreement where there exists a single certification order:

The employer's argument that two separate collective agreements must be negotiated for the single certified unit to maintain the *status quo* is untenable. The Board's position in this regard has been unequivocal:

"... In looking at the *Code*, it is clear to us that a certification implies a single collective agreement; that parties cannot negotiate more than one collective agreement where there is a single certification order..."

(*Alberta Government Telephones Commission* (1991), 76 di 172 (CLRB no. 726), page 184)

(pages 192; and 269)

[17] Accordingly, parties are not permitted to execute distinct collective agreements for given groups or components of employees; they are required to negotiate a single collective agreement applicable to

ne sont pas obligées de s'en tenir à la description initiale de l'unité de négociation et peuvent modifier en toute liberté la portée de l'unité définie à l'origine par le Conseil (voir *Gilbarco Canada Ltd.*, [1971] OLRB Rep. March 155; et *Frito-Lay Canada Limited*, [1978] OLRB Rep. Sept. 831).

[14] Enfin, les requérants soutiennent que la FIOE, ayant admis que les seuls particuliers reconnus par la convention collective étaient les techniciens brevetés, ne peut plus prétendre qu'elle représente le personnel non technique et les RST.

#### IV

[15] Avant d'examiner les questions soulevées, le Conseil désire se pencher sur le fait que trois conventions collectives distinctes ont été négociées pour le compte de l'unique unité de négociation accréditée.

[16] Le Conseil a été appelé à se prononcer sur cette même question dans *Brink's Canada Limited* (1994), 93 di 190; et 23 CLRBR (2d) 268 (CCRT n° 1053), dans laquelle les employés de Brink's, même s'ils étaient visés par une seule ordonnance d'accréditation, s'étaient retrouvés avec deux conventions collectives. Dans cette affaire, le Conseil a conclu de façon non équivoque que les parties ne pouvaient pas négocier plus d'une convention collective lorsqu'une seule ordonnance d'accréditation avait été rendue:

L'argument de l'employeur selon lequel il faut, afin de préserver le *statu quo*, négocier deux conventions collectives distinctes pour le compte de l'unité de négociation visée par un certificat unique ne peut être défendu. Le Conseil a énoncé de façon non équivoque sa position à ce sujet:

«... Il ressort clairement de la lecture du *Code* qu'une accréditation implique une seule convention collective; les parties ne peuvent pas négocier plus d'une convention collective lorsqu'une seule ordonnance d'accréditation a été rendue...»

(*Alberta Government Telephones Commission* (1991), 76 di 172 (CCRT n° 726), page 184)

(pages 192; et 269)

[17] En conséquence, les parties ne peuvent conclure des conventions collectives distinctes pour le compte de groupes ou d'éléments donnés d'employés; ils doivent négocier une seule convention collective

the entire unit for which the certification order was issued.

#### V

[18] The question raised by the present application is whether the parties can, by agreement, modify the scope of the bargaining unit that has been determined to be appropriate by the Board.

[19] The applicants contend that parties in a bargaining relationship may alter the scope of a bargaining unit on their own. While this practice applies in some provinces, it is not recognized in the federal sphere because of our policy on determining appropriate bargaining units.

[20] Our Board has consistently held that the determination of appropriate bargaining units is the preserve of the Board. Sections 16(p)(v), 18.1, 27 and 28 of the *Code* provide the Board with the exclusive power to determine the appropriateness of a bargaining unit. The Board may expand or reduce the proposed unit, but it is not up to the parties, through collective agreements, to alter the size and scope of the unit declared by the Board to be appropriate. Therefore, unlike most provincial jurisdictions, once the Board determines an appropriate bargaining unit, the parties cannot negotiate its boundaries to exclude persons for whom the union is recognized as the exclusive bargaining agent (see *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409); *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); *Telelobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16.025 (partial report) (CLRB no. 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRB no. 300); *B.D.C. Limited* (1981), 43 di 140; and [1982] 1 Can LRBR 365 (CLRB no. 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CLRB no. 309); and *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CLRB no. 352)).

[21] The Board's authority regarding bargaining unit determination is expressed as follows in *Bell Canada* (1981), 46 di 90; and [1982] 1 Can LRBR 274 (CLRB no. 355) (cited in *Bell Canada* (1982), 50 di 105 (CLRB no. 393)).

applicable à l'unité visée par l'ordonnance d'accréditation.

#### V

[18] La question soulevée en l'espèce est celle de savoir si les parties peuvent, au moyen d'une entente, modifier la portée de l'unité qui a été jugée habile à négocier par le Conseil.

[19] Les requérants soutiennent que les parties à une relation de négociation peuvent de leur propre chef modifier la portée d'une unité de négociation. Quoique cette pratique soit en usage dans certaines provinces, elle n'est pas admise à l'échelle fédérale en raison de notre politique régissant la détermination des unités habiles à négocier.

[20] Le Conseil a toujours statué qu'il est seul habilité à déterminer les unités habiles à négocier. Le sous-alinéa 16p)(v) ainsi que les articles 18.1, 27 et 28 du *Code* confèrent au Conseil le pouvoir exclusif de déterminer l'unité habile à négocier. Le Conseil peut élargir ou restreindre l'unité proposée, mais il n'appartient pas aux parties de modifier, par le truchement de conventions collectives, la taille et la portée de l'unité que le Conseil a jugé habile à négocier. Par conséquent, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des provinces, une fois que le Conseil détermine l'unité habile à négocier, les parties ne peuvent, par la négociation, modifier les limites de celle-ci pour en exclure des personnes pour lesquelles le syndicat est reconnu comme agent négociateur exclusif (voir *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409); *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); *Télélobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT n° 300); *B.D.C. Limitée* (1981), 43 di 140; et [1982] 1 Can LRBR 365 (CCRT n° 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CCRT n° 309); et *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CCRT n° 352)).

[21] Les pouvoirs du Conseil concernant la détermination des unités de négociation sont décrits ainsi dans *Bell Canada* (1981), 46 di 90; et [1982] 1 Can LRBR 274 (CCRT n° 355) (citée dans *Bell Canada* (1982), 50 di 105 (CCRT n° 393)).



... To underline the Board's approach the parties are reminded in each case that, regardless of any agreement they may reach, the Board has sole authority to determine the appropriateness of a bargaining unit. ...

With this authority the Board, which fashions the unit and does not accept that the parties may negotiate it initially or its modification, must continue to shape the unit as the employer's enterprise changes and be the arbiter of its boundaries. ...

(pages 114; and 291)

[22] The Supreme Court of Canada in *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432, confirmed the Board's jurisdiction in this area:

... a reading of ss. 24, 27 and 28 of the *Code* renders it readily apparent that Parliament intended to confer on the Board a broad jurisdiction to determine whether or not a unit is appropriate for collective bargaining. Indeed, the Board's determination as to whether the proposed unit is appropriate constitutes a mandatory condition that must be fulfilled before the Board may grant certification to a union. Conversely, if the Board is not satisfied that the proposed unit is an appropriate one, then the conditions of s. 28 of the *Code* have not been fulfilled and the Board shall not grant certification. Consequently, upon the submission of an application for certification, there cannot be an automatic acceptance of the proposed unit. Rather the Board **must** determine whether the proposed unit is appropriate and, if it is not, it cannot be certified.

(page 450)

[23] In sum, the Board considers its role as a supervisor of the representational aspect of the bargaining unit and gives considerable weight to its public interest role in bargaining unit determination. In this regard, the Board held in *Wardair, supra*:

... As a general rule, it may be said this Board gives more weight to its public interest role in bargaining unit determination and accords less deference to privately negotiated understandings or modifications to units than some of its provincial counterparts.

(pages 47; and 146)

... Pour souligner cette approche, le Conseil rappelle aux parties dans chaque affaire que, quelle que soit l'entente qu'elles puissent conclure, il est seul compétent pour juger du caractère approprié d'une unité de négociation..

Muni de ce pouvoir, le Conseil, qui détermine l'unité et n'accepte pas que les parties négocient celle-ci au départ, ou s'entendent pour la modifier, doit continuer de définir ladite unité au fur et à mesure des changements survenant chez l'employeur et de veiller à sa délimitation...

(pages 114; et 291)

[22] Dans *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432, la Cour suprême du Canada a confirmé dans les termes suivants la compétence du Conseil dans ce domaine:

... il est clair, à la lecture des art. 24, 27 et 28 du *Code* que le Parlement a voulu conférer au Conseil une vaste compétence pour déterminer si une unité est habile ou non à négocier collectivement. En fait, la décision du Conseil relative à la question de savoir si l'unité proposée est habile à négocier constitue une condition formelle qui doit être remplie pour que le Conseil puisse accréditer un syndicat. Par contre, si le Conseil n'est pas convaincu que l'unité proposée est habile à négocier, alors les conditions de l'art. 28 du *Code* ne sont pas remplies et le Conseil ne doit pas accorder l'accréditation. Par conséquent, lorsqu'une demande d'accréditation est présentée, il ne saurait y avoir acceptation automatique de l'unité proposée. Au contraire, le Conseil **doit** déterminer si l'unité proposée est habile à négocier et, si elle ne l'est pas, il ne saurait y avoir accréditation.

(page 450)

[23] Bref, le Conseil se considère comme le surveillant du caractère représentatif de l'unité de négociation et accorde beaucoup d'importance à son rôle de protecteur de l'intérêt public au moment de la détermination de l'unité habile à négocier. À cet égard, le Conseil a conclu ce qui suit dans *Wardair*, précitée:

... En règle générale, on peut dire que le présent Conseil, au moment de déterminer l'unité de négociation habile à négocier, accorde davantage de poids à son rôle d'intérêt public et accorde moins d'importance aux ententes négociées en privé ou aux modifications consensuelles apportées aux unités, que ce n'est le cas pour ses homologues provinciaux.

(pages 47; et 146)

[24] Accordingly, the parties cannot, on their own, amend orders issued by the Board any more than they can bind the Board in the exercise of its discretionary power with regard to the determination of appropriate units.

[25] Moreover, the Board not only has reiterated its supervisory role in the area of appropriateness on numerous occasions, but has also dealt with the scope of the very same bargaining unit that is at issue in the present case.

[26] In *Shaw Cablesystems (B.C.) Ltd.*, May 9, 1996 (LD 1537), in an attempt to resolve a dispute between the IBEW and the employer with respect to the scope of the unit, the IBEW sought a declaratory decision to determine whether or not a group of (non-technical) employees working in the Victoria operation were included in the certification order.

[27] In the above-mentioned decision, the Board held that all employees, as described in the bargaining unit, working at the Victoria office are covered by the Board's certification order. According to the Board, the parties' memorandum of agreement (precluding the application of the certification or the collective agreement to bargaining unit work that may be transferred) does not alter the scope of the certification order for work effected at the Victoria office.

[28] The foregoing decision being both relevant and applicable to the present case merits repeating:

The Certification Order issued by the Board on June 27, 1972 covered, *inter alia*, the clerical employees of the employer working at the Victoria office. The modifications of this Order which took place in 1983 and 1995 did not modify the scope of the original Order. Thus, employees in the bargaining unit described in the 1995 Certification Order, whose work location is the Victoria office are determined to still be covered by that Order.

The fact that the parties agreed, *inter alia*, in a memorandum of agreement that became an addendum to the collective agreement providing that "the Union shall not grieve or make application under any legislation, seeking to have the certification and/or the Collective Agreement applied to bargaining unit work which may be transferred as a result of the reorganization" does not have the effect of altering the scope of the Certification Order for the work at the Victoria office. This is so even

[24] Par conséquent, les parties ne peuvent de leur propre chef modifier les ordonnances rendues par le Conseil, pas plus qu'elles ne peuvent lier le Conseil dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne la détermination des unités habiles à négocier.

[25] En outre, le Conseil a non seulement réitéré à de nombreuses reprises son rôle de surveillant du caractère représentatif d'une unité de négociation, il s'est également penché sur la portée de l'unité même qui est en litige en l'espèce.

[26] Dans *Shaw Cablesystems (B.C.) Ltd.*, 9 mai 1996 (LD 1537), afin de régler un différend entre la FIOE et l'employeur concernant la portée de l'unité, la FIOE avait demandé une décision déclaratoire pour déterminer si un groupe d'employés (non techniques) travaillant à Victoria était inclus dans l'ordonnance d'accréditation.

[27] Dans cette décision, le Conseil a conclu que tous les employés, selon la description de l'unité de négociation, qui travaillaient au bureau de Victoria étaient visés par l'ordonnance d'accréditation du Conseil. Selon ce dernier, le protocole d'entente entre les parties (empêchant l'application de l'ordonnance d'accréditation ou de la convention collective aux tâches effectuées par les membres de l'unité de négociation qui peuvent être transférées) ne modifie en rien la portée de l'ordonnance d'accréditation applicable aux tâches effectuées au bureau de Victoria.

[28] La décision susmentionnée, qui continue d'être pertinente et de s'appliquer en l'espèce, se doit d'être réitérée:

L'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil le 27 juin 1972 visait entre autres choses le personnel administratif de l'employeur travaillant au bureau de Victoria. Les modifications apportées à cette ordonnance en 1983 et en 1995 ne modifiaient pas la portée de l'ordonnance initiale. Ainsi, les employés faisant partie de l'unité de négociation décrite dans l'ordonnance d'accréditation de 1995, dont le lieu de travail est Victoria, sont donc toujours visés par cette ordonnance.

Le fait que les parties ont notamment convenu dans un protocole d'entente, maintenant annexé à la convention collective, que «le syndicat ne peut déposer de grief ou de demande fondé sur quelque législation que ce soit pour que l'ordonnance d'accréditation ou la convention collective s'applique aux tâches effectuées par les membres de l'unité de négociation qui peuvent être transférées par suite de la réorganisation» n'a pas pour conséquence de modifier la portée de l'ordonnance

if, during a certain period of time, no clerical employee worked at the Victoria office.

(pages 1 and 2)

[29] A bargaining unit is not etched in stone and may be subject to modifications. Such amendments are effected by the Board upon application for review once the Board is satisfied that the bargaining unit is no longer appropriate for collective bargaining. In the present case, however, there has been no application for review nor any evidence warranting the modification of the unit's scope. Accordingly, as the Board determined in 1996, all employees, as described in the bargaining unit, working at the Victoria office are covered by the certification order issued by the Board.

## VI

[30] Alternately, the applicants claim that the technical employees form a separate bargaining unit and can terminate their bargaining rights without regard to the other two units. They claim that the existence of two separate bargaining units (FSRs and non-technical employees) has no impact on whether the technical unit can apply to terminate the certified bargaining agent's rights with respect to its bargaining unit.

[31] In light of our conclusions in section V above, it is clear that the technical employees do not form a separate or distinct bargaining unit. The question then is whether this group of employees can obtain the revocation of the bargaining certificate that applies only to that particular group or that part of the unit. In essence, what the applicants seek amounts to a partial decertification.

[32] The Board has dealt with and ruled upon this issue in *Uli Henssler et al.* (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; and 98 CLLC 220-003 (CLRB no. 1211). After analyzing a number of provisions of the *Code*, the Board concluded that sections 38 ff. of the *Code* do not provide for partial decertifications and, therefore, the employees constituting a majority only in a portion of a bargaining unit cannot apply for or obtain the revocation of part of the unit:

d'accréditation en ce qui concerne le travail effectué au bureau de Victoria. Il en est ainsi même si pendant un certain temps il n'y avait pas de personnel administratif au bureau de Victoria.

(pages 1 et 2; traduction)

[29] La description d'une unité de négociation n'est pas gravée dans la pierre et peut être modifiée. Le Conseil consent à ces modifications à la suite d'une demande de révision une fois qu'il est convaincu que l'unité de négociation n'est plus habile à négocier collectivement. En l'espèce, toutefois, aucune demande de révision ni aucune preuve n'a été présentée justifiant la modification de la portée de l'unité. En conséquence, comme en 1996, le Conseil conclut que tous les employés, selon la description de l'unité de négociation, qui travaillent au bureau de Victoria, sont visés par l'ordonnance d'accréditation du Conseil.

## VI

[30] Subsidiairement, les requérants prétendent que le personnel technique constitue une unité de négociation distincte et qu'il peut demander la révocation de ses droits de négociation sans tenir compte des deux autres unités. Ils maintiennent que l'existence de deux unités de négociation distinctes (RST et personnel non technique) n'empêche pas l'unité technique de demander la révocation des droits de l'agent négociateur accrédité pour représenter leur unité de négociation.

[31] Compte tenu de nos conclusions dans la partie V qui précède, il est clair que le personnel technique ne forme pas une unité de négociation distincte. La question à trancher alors est donc celle de savoir si ce groupe d'employés peut faire révoquer le certificat d'accréditation qui s'applique uniquement à ce groupe ou à cette partie de l'unité. Essentiellement, les requérants demandent la révocation partielle de l'accréditation.

[32] Le Conseil a statué sur cette question dans *Uli Henssler et autres* (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; et 98 CLLC 220-003 (CCRT n° 1211). Après avoir analysé un certain nombre de dispositions du *Code*, le Conseil a conclu que les articles 38 et suivants du *Code* ne permettent pas la révocation partielle d'une accréditation et que les employés constituant une majorité dans une partie d'une unité de négociation ne peuvent ni demander ni obtenir la révocation d'une partie de l'unité:



The various provisions of the *Code* regarding the cancellation of a union's certification all refer to "the bargaining unit." ..

A "bargaining unit" as defined by section 3 of the *Code* is:

"3.(1) ... a unit

(a) determined by the Board to be appropriate for collective bargaining, or

(b) to which a collective agreement applies;"

And a "unit," according to the same section, means "a group of two or more employees."

Consequently, the term "bargaining unit" contained in sections 38 and following of the *Code* refers either to a group of employees who are voluntarily recognized or, as in the present case, to the group of employees the Board has determined to be appropriate - that is, the unit of employees described in the certification order or any amendment thereto. It is a majority of employees of such a group which may apply for decertification and, if granted, the existing certification order for the unit as a whole is revoked. Employees, constituting a majority in a portion of a bargaining unit, cannot apply for or obtain the revocation of part of the unit. Sections 38 ff. of the *Code* do not provide for partial decertifications.

(pages 48; 99-100; and 143.040)

[33] The same reasoning applies in the present case. The group of employees determined by the Board to be appropriate for collective bargaining consists of all Shaw Cablesystems employees working in Victoria who are included in the amended bargaining unit description, namely, the technical employees, clerical or non-technical employees and the FSRs. Given that it is this entire group that constitutes the certified bargaining unit, the applicants who comprise the technical component do not form a separate unit and, as such, they are precluded from obtaining the revocation of the amended certification order as it applies to them.

[34] In order for the present application for revocation to succeed, the applicants must demonstrate that they have a majority of support of the whole unit, as determined above. The evidence on file indicates that they do not. The bargaining unit is comprised of 52 employees, rather than the 13 technical employees as

Les diverses dispositions du *Code* se rapportant à l'annulation d'une accréditation syndicale parlent toutes d'«unité de négociation»...

L'article 3 du *Code* définit une «unité de négociation» de la façon suivante:

«3.(1) ... Unité:

a) soit déclarée par le Conseil habile à négocier collectivement;

b) soit régie par une convention collective.»

Et une «unité» selon le même article est un «groupe d'au moins deux employés».

Par conséquent, le terme «unité de négociation» contenu aux articles 38 et suivants du *Code* désigne soit un groupe d'employés qui sont volontairement reconnus ou, comme c'est le cas en l'espèce, un groupe d'employés que le Conseil a déclaré habile à négocier - c'est-à-dire, l'unité de négociation décrite dans l'ordonnance d'accréditation ou toute modification de ladite ordonnance. C'est la majorité des employés d'un tel groupe qui peut demander la révocation de l'accréditation et, s'ils obtiennent gain de cause, l'ordonnance d'accréditation existante pour l'unité dans son ensemble est révoquée. Les employés constituant une majorité dans une partie d'une unité de négociation ne peuvent demander ni obtenir la révocation de l'accréditation relativement à une partie de l'unité. Les articles 38 et suivants du *Code* ne prévoient pas la révocation partielle.

(pages 48; 99-100; et 143.040)

[33] Le même raisonnement s'applique en l'espèce. Le groupe d'employés que le Conseil a jugé habile à négocier collectivement comprend tous les employés de Shaw Cablesystems travaillant à Victoria qui sont compris dans la description modifiée de l'unité de négociation, soit le personnel technique, le personnel administratif ou le personnel non technique et les RST. Étant donné que c'est la totalité de ce groupe qui constitue l'unité de négociation accréditée, les requérants qui forment l'élément technique ne constituent pas une unité distincte et, à ce titre, ils ne peuvent obtenir la révocation de la partie de l'ordonnance d'accréditation modifiée qui s'applique à eux.

[34] Pour obtenir gain de cause en l'espèce, les requérants doivent prouver qu'ils ont l'appui de la majorité des membres de l'unité de négociation décrite ci-dessus. D'après la preuve au dossier, ils n'ont pas cet appui. L'unité de négociation comprend 52 employés, non pas 13 employés techniques, comme on l'a

originally alleged. The applicants have failed to show the requisite support and the application is therefore dismissed.

[35] In light of the foregoing, it is not necessary to consider the applicants' arguments relating to *estoppel*.

## VIII

[36] One final note. The collective agreements produced in this file appear to contain a standard recognition clause, namely, that the employer recognizes the union as the bargaining representative for its employees who are covered by the agreement. However, the employees covered by the agreement are listed in Schedule "A" by name rather than by position.

[37] The identification of the employees bound by a collective agreement can only be established by referring to the functions or classifications mentioned in the certificate. The certificate establishes the representativeness of the certified association based on employee categories derived from their occupation. This is true whether the certificate contains an enumerative or a universal description. The bargaining unit is not composed of a number of specific persons.

[38] Similarly, the collective agreement establishes general terms and conditions of work for the categories of present and future employees covered by the scope of the bargaining unit. It cannot apply solely to individuals named in the agreement. To do so would mean that as employees leave their employment through lay-off, dismissal, resignation or retirement, their name is removed from the list. Ultimately, the end result would be the erosion of the bargaining unit and the undermining of the union's bargaining rights, which are contrary to the intent and spirit of the *Canada Labour Code*.

[39] It would therefore be appropriate for the union and the employer to rectify the recognition clause such that it is in conformity with the *Code*.

---

## CASES CITED

*B.D.C. Limited* (1981), 43 di 140; and [1982] 1 Can LRBR 365 (CLRB no. 302)

initialement prétendu. Les requérants n'ont pas démontré qu'ils avaient l'appui requis, et la demande est donc rejetée.

[35] Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu d'examiner les arguments des requérants concernant la préclusion juridique.

## VIII

[36] Le Conseil désire apporter une dernière précision. Les conventions collectives qui figurent au dossier semblent contenir une clause de reconnaissance normalisée selon laquelle l'employeur reconnaît le syndicat comme agent négociateur de ses employés qui sont assujettis à la convention. Toutefois, à l'annexe «A» de la convention, on trouve une liste des noms plutôt que des postes de ces employés.

[37] Il n'y a qu'une façon d'identifier les employés liés par une convention collective: énumérer les fonctions ou les classifications mentionnées dans le certificat. Celui-ci établit le caractère représentatif de l'association accréditée en fonction de catégories d'employés fondées sur les emplois. Cela vaut pour tous les certificats, qu'ils contiennent une énumération ou une description générale. L'unité de négociation n'est pas composée d'un certain nombre de personnes précises.

[38] De même, la convention collective établit les conditions générales d'emploi des catégories d'employés actuels et futurs compris dans l'unité de négociation. Ces conditions ne peuvent s'appliquer uniquement aux personnes nommées dans la convention. Si c'était le cas, il faudrait alors rayer un nom de la liste chaque fois qu'une personne quitte son emploi en raison d'un licenciement, d'un renvoi, d'une démission ou d'un départ à la retraite. En bout de ligne, il y aurait érosion de l'unité de négociation et les droits de négociation du syndicat seraient minés, ce qui est contraire à l'esprit du *Code canadien du travail*.

[39] Il conviendrait donc que le syndicat et l'employeur modifient la clause de reconnaissance afin qu'elle soit conforme aux dispositions du *Code*.

---

## AFFAIRES CITÉES

*B.D.C. Limitée* (1981), 43 di 140; et [1982] 1 Can LRBR 365 (CCRT n° 302)

*Bell Canada* (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRB no. 300)

*Bell Canada* (1981), 46 di 90; and [1982] 1 Can LRBR 274 (CLRB no. 355)

*Bell Canada* (1982), 50 di 105 (CLRB no. 393)

*Brink's Canada Limited* (1994), 93 di 190; and 23 CLRBR (2d) 268 (CLRB no. 1053)

*Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

*Frito-Lay Canada Limited*, [1978] OLRB Rep. Sept. 831

*Gilbarco Canada Ltd.*, [1971] OLRB Rep. March 155

*Henssler (Uli) et al.* (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; and 98 CLLC 220-003 (CLRB no. 1211)

*International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432

*Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CLRB no. 352)

*Shaw Cablesystems (B.C.) Ltd.*, May 9, 1996 (LD 1537)

*Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CLRB no. 309)

*Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

*Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 16(p), 16(v); 18.1; 27; 28; 38

*Bell Canada* (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT n° 300)

*Bell Canada* (1981), 46 di 90; et [1982] 1 Can LRBR 274 (CCRT n° 355)

*Bell Canada* (1982), 50 di 105 (CCRT n° 393)

*Brink's Canada Limited* (1994), 93 di 190; et 23 CLRBR (2d) 268 (CCRT n° 1053)

*Frito-Lay Canada Limited*, [1978] OLRB Rep. Sept. 831

*Gilbarco Canada Ltd.*, [1971] OLRB Rep. March 155

*Henssler (Uli) et autres* (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; et 98 CLLC 220-003 (CCRT n° 1211)

*Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CCRT n° 352)

*Shaw Cablesystems (B.C.) Ltd.*, 9 mai 1996 (LD 1537)

*Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

*Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CCRT n° 309)

*Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432

*Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

*Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 16p), 16v); 18.1; 27; 28; 38



1

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Jeff Johnston,  
*applicant,*  
*and*  
Canadian National Railway Company,  
*employer.*

*CITED AS:* Jeff Johnston

Board File: 18750-C

Decision no. 41  
December 3, 1999

Referral of a safety officer's decision pursuant to section 129(5) of the *Canada Labour Code, Part II.*

Referral of a safety officer's decision - Safety of employees - Reasonable cause (to believe danger exists) - Danger (definition of) - A locomotive engineer refused to operate a locomotive in reverse on a 60-mile trip (four hours), pursuant to section 128 - He claimed that the reverse position restricted his view, restricted visibility of the train to track-side employees, obstructed access to control gauges, caused him back and neck strain, and exposed the crew to diesel fumes - The investigating safety officer concluded that the operation of the locomotive did not constitute a danger - The employee requested that the officer refer the decision to the Board - Officer's decision upheld - Section 128 requires that a refusing employee believe that there is an immediate risk of illness or injury before the hazard or condition can be corrected, which is not the case - Although the Board is satisfied that the complainant reasonably believed operating in reverse could be unsafe, that he believed that he or other employees faced an immediate risk of injury or illness that day is less clear - Although his concern was genuine, invoking the work refusal provisions of the

## Motifs de décision

Jeff Johnston,  
*requérant,*  
*et*  
Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada,  
*employeur,*

*CITÉ:* Jeff Johnston

Dossier du Conseil: 18750-C

Décision n° 41  
le 3 décembre 1999

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité aux termes du paragraphe 129(5) du *Code canadien du travail, Partie II.*

Renvoi d'une décision d'un agent de sécurité - Sécurité du personnel - Cause raisonnable (de croire qu'un danger existe) - Danger (définition) - Un mécanicien de locomotive a refusé de conduire une locomotive en marche arrière sur une distance de 60 milles (un trajet qui prend quatre heures), aux termes de l'article 128 - Il prétend que la manoeuvre en marche arrière réduit son champ de vision, limite la visibilité des employés qui travaillent le long de la voie, l'empêche d'atteindre les indicateurs de contrôle, entraîne des douleurs dans le cou et le dos, et expose les membres de l'équipe à la fumée du moteur diesel - L'agent de sécurité qui a fait enquête a conclu que la manoeuvre en question ne constituait pas un danger - L'employé a demandé que l'agent renvoie sa décision au Conseil - La décision de l'agent a été maintenue - Aux termes de l'article 128, un employé qui refuse de travailler doit croire qu'il y avait risque immédiat de blessure ou de maladie avant qu'il ne puisse être remédié à la situation dangereuse, ce qui n'est pas le cas en l'espèce - Bien que le Conseil soit convaincu que le plaignant avait des motifs raisonnables de croire que la manoeuvre en marche



*Code* to express hypothetical concern for the public and track-side employees was inappropriate.

**Safety officer - Role** - The safety officer investigated the employee's refusal to work via a telephone conference call - The decision not to conduct an on-site investigation raised employee concerns about the quality of the investigation and the officer's objectivity - In this case, the failure to attend at the worksite rendered the investigation incomplete - However, the decision was upheld upon a review of the oral and documentary evidence.

The Board was composed of Ms. Sarah E. FitzGerald, Member. A hearing was held on September 21, 1998, at Winnipeg, Manitoba.

#### Appearances

Mr. Jeff Johnston, accompanied by Mr. Bruce Willows (BLE) and Mr. Darrell Grywacheski (Provincial Legislative Chairman - BLE), for the applicant; Mr. Donald N. Kruk, Counsel, accompanied by Mr. Ron Smith (CN Superintendent of Transportation - La Verendrye Area), for the employer; and Mr. G.A. Dambly, Safety Officer.

#### Introduction

[1] Jeff Johnston is a locomotive engineer employed with CN Rail (the "Employer") and a member of a bargaining unit represented by the Brotherhood of Locomotive Engineers ("BLE" or "the trade union"). This case concerns Mr. Johnston's refusal to work, and the decision of the safety officer investigating the refusal.

[2] For more than 15 years Mr. Johnston operated yard, large freight and passenger trains. On the day of the work refusal, he was assigned to operate a freight train in reverse, over a distance of approximately 60 miles. After making some reverse movements in the yard, he invoked section 128 of the *Canada Labour Code (Part*

arrière pouvait être dangereuse, il est moins clair que le plaignant croyait que lui ou d'autres employés étaient exposés à un risque immédiat de blessure ou de maladie - Bien que son inquiétude ait été réelle, il n'y avait pas lieu d'invoquer les dispositions du *Code* sur le refus de travailler pour formuler une préoccupation hypothétique pour la sécurité du public et des employés travaillant le long de la voie.

**Agent de sécurité - Rôle** - L'agent de sécurité a mené son enquête sur le refus de travailler de l'employé par conférence téléphonique - La décision de ne pas mener d'enquête sur place a soulevé chez l'employé des préoccupations quant à la qualité de l'enquête et à l'objectivité de l'agent - En l'espèce, l'agent a effectué un examen incomplet en raison du fait qu'il ne s'était pas rendu sur place - La décision a toutefois été maintenue, après avoir examiné la preuve orale et documentaire.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Sarah E. FitzGerald, Membre. Une audience a eu lieu à Winnipeg (Manitoba), le 21 septembre 1998.

#### Ont comparu

M. Jeff Johnston, accompagné de M. Bruce Willows (FIL) et M. Darrell Grywacheski (Président, Services législatifs provinciaux - FIL), pour le requérant; M<sup>e</sup> Donald N. Kruk, accompagné de M. Ron Smith (surintendant du transport au CN - secteur LaVerendrye), pour l'employeur; M. G.A. Dambly, agent de sécurité.

#### Introduction

[1] Jeff Johnston est mécanicien de locomotive chez CN («l'employeur») et membre d'une unité de négociation représentée par la Fraternité des ingénieurs de locomotives (la «FIL» ou «le syndicat»). La présente affaire porte sur le refus de travailler de M. Johnston et sur la décision de l'agent de sécurité qui a fait enquête sur le refus.

[2] M. Johnston conduit des trains en service de triage, des gros trains de marchandises et des trains de voyageurs depuis plus de 15 ans. Le jour du refus de travailler, il devait conduire un train de marchandises en marche arrière sur une distance de quelque 60 milles. Après avoir effectué certaines manoeuvres

*II - Occupational Safety and Health*), which reads as follows:

128.(1) Subject to this section, where an employee while at work has reasonable cause to believe that

(a) the use or operation of a machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee, or

(b) a condition exists in any place that constitutes a danger to the employee,

the employee may refuse to use or operate the machine or thing or to work in that place.

[3] Mr. Johnston stated in his Statement of Work Refusal:

It would be dangerous to the public and to members of the crew to operate over the entire subdivision with the engine in reverse position with the long nose leading.

[4] Danger is defined in section 122(1) of the *Code*:

"danger" means any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected

[5] The safety officer investigating the refusal concluded there was no danger. That is, the operation of the locomotive unit in reverse on the Pine Falls subdivision, a trip of approximately 60 miles that took 4 hours, given the slow orders on the route, did not constitute a danger within the meaning of the *Code*.

[6] Mr. Johnston did not agree with the safety officer's decision. He requested, under section 129(5) of the *Code*, that the safety officer refer the decision to the Board.

[7] Pursuant to sections 156 and 130(1) of the *Code*, the Board inquired into the circumstances of and reasons for the safety officer's decision. Following the inquiry, the Board advised the parties in a short letter:

en marche arrière dans la gare de triage, il a invoqué l'article 128 du *Code canadien du travail (Partie II - Sécurité et santé au travail)*, dont voici le libellé:

128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:

a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;

b) il y a danger pour lui de travailler dans le lieu.

[3] M. Johnston a déclaré ce qui suit dans son refus de travailler:

Il serait dangereux pour le public et pour les membres de l'équipe de manoeuvrer le train à reculons, avec la cabine à l'arrière, pour traverser toute la subdivision.

(traduction)

[4] On définit le terme «danger» ainsi au paragraphe 122(1) du *Code*:

«danger» Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il ne puisse y être remédié

[5] L'agent de sécurité qui a fait enquête sur le refus a conclu à l'absence de danger. Autrement dit, le fait de manoeuvrer la locomotive en marche arrière dans la subdivision de Pine Falls, un trajet de quelque 60 milles qui prenait 4 heures, étant donné les ordres de marche au ralenti en vigueur sur le trajet, ne constituait pas un danger au sens du *Code*.

[6] M. Johnston n'était pas d'accord avec l'agent de sécurité. Il a demandé, en vertu du paragraphe 129(5) du *Code*, que l'agent renvoie la décision au Conseil.

[7] Conformément à l'article 156 et au paragraphe 130(1) du *Code*, le Conseil a fait enquête sur les circonstances et les motifs de la décision de l'agent de sécurité. À la suite de l'enquête, le Conseil a avisé les parties de ce qui suit dans une courte lettre:



Despite concern that the investigation of the work refusal was conducted by way of telephone conference call rather than at the site of the refusal, after considering submissions made to the Board, the Board confirms the decision that operation of the locomotive unit in reverse, long nose leading from Pine Falls, Manitoba to the Symington Yard at Winnipeg on April 25, 1998 did not pose a "danger" to Mr. Johnston within the meaning of the *Code*.

En dépit des réserves à propos du fait que l'enquête sur le refus de travailler a été menée par conférence téléphonique plutôt que sur le lieu du refus, et après avoir examiné les observations qui lui ont été présentées, le Conseil confirme la décision selon laquelle le fait de manoeuvrer la locomotive à reculons, avec la cabine à l'arrière, de Pine Falls (Manitoba) jusqu'à la gare de triage de Symington, à Winnipeg, le 25 avril 1998, ne constituait pas pour M. Johnston un «danger» au sens du *Code*.

(traduction)

[8] The Board made this finding prior to January 1, 1999. Pursuant to section 88(2) of an *Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, being Chapter 26 of the Statutes of Canada, 1998, effective January 1, 1999, the Chairman of the Canada Industrial Relations Board requested and the Member of the former Canada Labour Relations Board agreed to complete these proceedings.

[8] Le Conseil a tiré cette conclusion avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999. Conformément au paragraphe 88(2) de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, chapitre 26 des Lois révisées du Canada, 1998, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le membre de l'ancien Conseil canadien des relations du travail a accepté de poursuivre l'instruction de l'affaire à la demande du Président du Conseil canadien des relations industrielles.

[9] Following are written reasons for the Board's decision confirming the safety officer's finding.

[9] Voici les motifs écrits de la décision du Conseil confirmant la décision de l'agent de sécurité.

### The Work Refusal

### Le refus de travailler

[10] The route from Pine Falls to the Symington Yard in Winnipeg represents the return trip of the Symington Yard - Pine Falls run. The return is a daytime trip.

[10] Le parcours de Pine Falls à la gare de triage de Symington, à Winnipeg, représente le voyage de retour du trajet Symington - Pine Falls. Ce trajet s'effectue le jour.

[11] There is no facility to turn an engine at Pine Falls or at any point along the route on the return trip. Previously, the Employer assigned two engine units to the run. Configured back-to-back, one engine unit operated in the usual forward-facing fashion from Symington Yard to Pine Falls, and the other in the same fashion on the return trip.

[11] Il n'y a pas à Pine Falls, ni à aucun autre point du trajet de retour, d'installation permettant de tourner la locomotive. Auparavant, l'employeur utilisait deux locomotives pour le trajet. Orientées l'une dans un sens et l'autre en sens inverse, une locomotive faisait le trajet de la façon habituelle «face à l'avant» de la gare de triage de Symington jusqu'à Pine Falls, et l'autre effectuait le parcours de la même façon pour le retour.

[12] Citing operational change, the Employer began to use a single engine unit on the run. The engine operated as usual to Pine Falls, but in reverse, long nose leading, on the return.

[12] Invoquant des changements d'ordre opérationnel, l'employeur a commencé à utiliser une seule locomotive pour le trajet. La locomotive faisait le trajet de la façon habituelle jusqu'à Pine Falls, mais à reculons, avec la cabine à l'arrière, pour le retour.

[13] The day of the work refusal was Mr. Johnston's first assignment to the return trip since the Employer's change in practice. He knew when dispatched the day

[13] Le jour du refus de travailler était la première fois où M. Johnston était affecté au trajet de retour depuis que l'employeur avait modifié sa pratique. Il savait, la

before with single engine unit #5377 that he would be asked to make the return trip a day later operating in reverse, long nose leading. Before leaving the Symington Yard for Pine Falls, he expressed his concern to CN Rail's Assistant Superintendent, La Verendrye District.

[14] At the time, the Symington Yard - Pine Falls run was filled by way of spare board assignment. Mr. Johnston had never worked the run with the conductor and trainman also assigned to the crew on that occasion. In addition, both were qualified conductor locomotive operators.

[15] Upon learning of the work refusal, Ms. Schultz, on behalf of the Employer, and Mr. Grywachski, a BLE representative on the safety and health committee, drove from Winnipeg to Pine Falls, a trip of about 1 hour and 15 minutes.

[16] The Employer notified Transport Canada of the work refusal. Mr. Dambly, a Winnipeg-based Regional Operations Officer, was assigned to deal with the matter. He is authorized to act as a safety officer for purposes of Part II of the *Code* pursuant to the terms of a Memorandum of Understanding between Transport Canada and the Labour Branch of Human Resources Development Canada.

[17] Mr. Dambly was the only Regional Operations Officer in the office that day. Should Mr. Johnston's concerns not be resolved through discussions with the representatives driving to Pine Falls, he would in his role as safety officer conduct an investigation.

[18] The matter was not resolved. The Employer representative believed it was safe to operate the engine unit in reverse over the subdivision. Mr. Johnston and his BLE representative did not. Mr. Johnston continued to refuse to work.

[19] Safety officer Dambly conducted the investigation from Winnipeg by telephone conference call. Participating in the 15-minute call with him were Mr. Johnston and the other two crew members, Ms. Schultz and Mr. Grywachski. At the conclusion of

veille, lorsqu'on l'a désigné pour conduire la locomotive n° 5377, qu'il aurait à effectuer le trajet de retour le lendemain à reculons, avec la cabine à l'arrière. Avant de quitter la gare de triage de Symington en direction de Pine Falls, il a communiqué son inquiétude au surintendant adjoint du CN, secteur LaVerendrye.

[14] À ce moment-là, on puisait dans la liste de relève les employés à affecter au trajet gare de triage Symington - Pine Falls. M. Johnston n'avait jamais fait ce trajet; le chef de train et l'agent de train étaient aussi affectés à l'équipe à cette occasion. En outre, ces deux derniers étaient des conducteurs de locomotive qualifiés.

[15] Lorsqu'ils ont pris connaissance du refus de travailler, M<sup>me</sup> Schultz, au nom de l'employeur, et M. Grywachski, un représentant du syndicat siégeant au comité de sécurité et de santé, ont fait le trajet Winnipeg - Pine Falls en voiture, un trajet d'environ une heure et 15 minutes.

[16] L'employeur a avisé Transports Canada du refus de travailler. M. Dambly, un agent des opérations régionales en poste à Winnipeg, a été affecté à l'affaire. Il est autorisé à agir en qualité d'agent de sécurité pour les besoins de la Partie II du *Code*, conformément aux modalités d'un protocole d'entente conclu entre Transports Canada et la Direction générale du travail de Développement des ressources humaines Canada.

[17] M. Dambly était le seul agent des opérations régionales au bureau ce jour-là. Si les discussions avec les représentants qui se rendaient à Pine Falls ne permettaient pas de trouver une solution aux préoccupations de M. Johnston, M. Dambly, en sa qualité d'agent de sécurité, mènerait une enquête.

[18] L'affaire n'a pas été réglée. La représentante de l'employeur estimait que le fait de manoeuvrer la locomotive en marche arrière pour traverser la subdivision ne présentait aucun danger. M. Johnston et le représentant du syndicat n'étaient pas de cet avis. M. Johnston a continué de refuser de travailler.

[19] L'agent de sécurité Dambly a mené l'enquête depuis Winnipeg par conférence téléphonique. Ont également participé à la conférence d'une durée de 15 minutes M. Johnston et les deux autres membres de l'équipe, M<sup>me</sup> Schultz et M. Grywachski. À l'issue de

the call, Mr. Dambly made his decision known. Although some of Mr. Johnston's duties operating in reverse may be inconvenient or uncomfortable, none of them threatened his safety. The railway operating rules could still be complied within a safe manner.

[20] Mr. Dambly issued a written report the following day, after which Mr. Johnston made the return trip. The trip took longer than usual. Mr. Johnston reports he did not feel comfortable exceeding 10 mph. He found it necessary to stop once and stretch. By the end of the trip he was experiencing lower back pain.

#### Mr. Johnston's Concerns

[21] The safety officer's report and the evidence adduced indicate Mr. Johnston believed that he and others faced a danger for the following reasons.

##### **(a) The restricted view of whistle posts found on the right-hand side of the track.**

[22] When operating in the usual forward-facing fashion, the locomotive engineer's seat is located on the right-hand side of the engine cab. The window structure gives Mr. Johnston and other crew members a clear view of both sides of the track.

[23] When operating in reverse, the cab's rear windows become the forward-viewing windows. The locomotive engineer's seat is now found on the left-hand side of the cab facing the wrong direction. The locomotive engineer must turn to view the track in the direction to be travelled. Mr. Johnston can turn his body but not the chair, so that the chair back is now against his chest. Or, once seated, he can use the chair adjustment levers to turn in the seat itself to look in the direction of travel.

[24] Either way, his view is now of the left side of the track. From points about 50-60 feet ahead and beyond, Mr. Johnston can still see both sides of the track. However, within that distance when operating in reverse, the long nose of the engine unit extends ahead of the crew cab rather than behind it. The long nose

la conférence. M. Dambly a fait connaître sa décision. Bien que certaines des tâches que devait exécuter M. Johnston en manoeuvrant la locomotive en marche arrière puissent être incommodantes ou désagréables, aucune ne menaçait sa sécurité. Il était toujours possible d'observer en toute sécurité les règles d'exploitation ferroviaire.

[20] M. Dambly a produit un rapport écrit le lendemain, après quoi M. Johnston a effectué le voyage de retour. Le voyage a pris plus de temps que d'habitude. M. Johnston a déclaré qu'il ne se sentait pas à l'aise de dépasser 10 mi/h. Il a dû arrêter une fois pour faire des exercices d'étirement. À la fin du trajet il éprouvait des douleurs lombaires.

#### Préoccupations de M. Johnston

[21] Le rapport de l'agent de sécurité et la preuve produite indiquent que M. Johnston croyait que lui et d'autres personnes étaient exposés à un danger pour les raisons suivantes.

##### **a) Faible visibilité des poteaux commandant de siffler installés du côté droit de la voie**

[22] Lorsque la locomotive est orientée de la façon habituelle «face à l'avant», le siège du mécanicien est situé du côté droit de la cabine. La structure de la fenêtre permet à M. Johnston et aux membres de l'équipe de voir clairement les deux côtés de la voie.

[23] En marche arrière, les fenêtres arrières de la cabine deviennent les fenêtres à vision frontale. Le siège du mécanicien se trouve maintenant du côté gauche de la cabine, orienté dans la mauvaise direction. Le mécanicien de locomotive doit se tourner pour voir la voie dans la direction de roulement de la locomotive. M. Johnston peut se tourner le corps mais non le siège, de sorte que le dossier du siège se trouve maintenant contre sa poitrine. Ou encore, une fois assis, il peut utiliser les leviers d'ajustement du siège pour se tourner dans le siège même afin de regarder dans la direction de roulement.

[24] D'une façon ou d'une autre, ce qu'il voit maintenant c'est le côté gauche de la voie. Au-delà de 50 à 60 pieds, M. Johnston peut toujours voir les deux côtés de la voie. Toutefois, lors de la manoeuvre à reculons, entre zéro et 50 ou 60 pieds, la cabine se trouve à l'arrière, ce qui obstrue les lignes de visibilité



interferes with Mr. Johnston's sight lines. Within the 50-60 foot distance, the right side of the track lies in a blind spot from the locomotive engineer's perspective. If the train is in a right-turning curve, the blind spot could increase to as much as 200 feet.

[25] Mr. Johnston stated that the existence of a blind spot forced him to rely upon the conductor for information about matters on the right side of the track. This is an unusual situation and one he believes is unsafe. As locomotive engineer, he is responsible for the safe operation of the engine unit.

**(b) The headlamp on the rear of the engine unit does not, when the engine unit operates in reverse, sufficiently illuminate the track ahead.** The path of its light is downward, rather than outward along the track as required by headlights. **Further, the reflector strip on the rear of the engine unit is, when facing forward, no substitute for required ditch lights.** Ditch lights shine downward and to the sides of the engine unit. The reflector strip cannot do this.

[26] *Railway Locomotive Inspection and Safety Rules* approved by Transport Canada provide in Part I, section 16:

#### 16. ILLUMINATING DEVICES

16.1 Locomotives shall be equipped with illuminating devices in compliance with General Order No. O-14, "*Locomotive Lights and Lamps Regulations*".

16.2 Controlling locomotives, other than in designated and/or yard service, must be equipped with ditch lights or a suitable alternative that is filed with the Department

[27] General Order No. O-14 states under "Road Engines" in section 3:

3.(1) Each engine used in road service shall be equipped with headlights having sufficient illuminating capacity to enable a person in the cab of each such engine, who possesses the approved visual acuity of enginemen, to see in a clear atmosphere a dark object the size of a man standing erect at a distance of 800 feet or more ahead and in front of the engine.

de M. Johnston. Jusqu'à 50-60 pieds, le côté droit de la voie se trouve dans un angle mort du point de vue du mécanicien de locomotive. Lorsque le train s'engage dans une courbe vers la droite, l'angle mort peut s'étendre jusqu'à 200 pieds.

[25] M. Johnston a déclaré que, en raison de l'angle mort, il devait se fier au chef de train pour obtenir de l'information sur ce qui se trouvait du côté droit de la voie. Il s'agit là d'une situation inhabituelle qui, à son avis, est dangereuse. À titre de mécanicien de locomotive, il est responsable de la conduite sécuritaire du train.

**b) Lorsque la locomotive est en marche arrière, le phare arrière n'éclaire pas suffisamment la voie.** Le projecteur est orienté vers le bas, plutôt qu'au loin et le long de la voie comme on l'exige pour le phare avant. **De plus, la bande réfléchissante apposée à l'arrière de la locomotive ne peut remplacer les projecteurs de fossé lorsque la locomotive est en marche arrière.** Les projecteurs de fossé sont orientés vers le bas et les côtés de la locomotive. La bande réfléchissante ne peut remplir cette fonction.

[26] *Le Règlement relatif à l'inspection et à la sécurité des locomotives de chemin de fer* approuvé par Transports Canada prévoit notamment ce qui suit à la partie I, article 16:

#### 16 DISPOSITIFS D'ÉCLAIRAGE

16.1 Les locomotives doivent être équipées de dispositifs d'éclairage conformes aux dispositions contenues dans l'Ordonnance générale n° O-14, intitulée *Règlement sur les phares et les lampes des locomotives*

16.2 Les locomotives à partir desquelles est assurée la conduite de trains en dehors d'un service désigné ou du service de triage, doivent être équipées de projecteurs de fossé ou d'un autre genre d'éclairage analogue dont les caractéristiques ont été déposées auprès du Ministère.

[27] L'Ordonnance générale n° O-14 dit ce qui suit à l'article 3, sous «Locomotives de route»:

3.(1) Toute locomotive utilisée dans le service de route doit être munie de phares d'une puissance d'éclairage suffisante pour permettre à une personne se trouvant dans le poste de conduite et jouissant de l'acuité visuelle exigée des mécaniciens, de voir par temps clair un objet sombre ayant les dimensions d'un homme debout à une distance d'au moins 800 pieds en avant de la locomotive.

Note: In consideration of the practical limits of present day headlight equipment, a beam range of 800 feet represents the minimum acceptable to the Commission. However, increased range is desirable and railway companies are expected to adopt headlights of greater range as they become available.

(2) Each engine used in road service which is regularly required to run backwards for any portion of its trip, except to pick up a detached portion of its train or in making a terminal movement, shall be equipped with a headlight at the rear which will meet the requirements set forth in subsection (1).

[28] Mr. Johnston claimed that insufficient illumination of the track ahead and inadequate lighting of the track beside the engine unit pose dangers to work crews along the route and to the public. The train is not as visible to others as it should be.

**(c) The location of the control gauges when operating in reverse creates difficulty in maintaining proper train speeds. There are numerous slow orders in effect on the route.**

[29] When the locomotive engineer is seated looking forward out of what are normally rear cab windows, the speedometer and other control stand gauges are behind his field of vision. Mr. Johnston must look away from the track to operate the brake car handle, the valve for the locomotive brake shoes, the forward/neutral/reverse operating lever and throttle, the headlight control switch and the whistle lever. The alerter is also located out of his field of vision. This box warns of train conditions suggesting a runaway train. Its first level of warning is visual: the box lights up.

[30] Not only could he miss the alerter's first warning, the conductor on the other side of the cab would not see it either. Further, the trainman seated in the brakeman's seat may also fail to see the warning. The IDU distance-monitoring device is stacked with the radio in a manner blocking it from view.

[31] The *On Board Trains Occupational Safety and Health Regulations* (SOR/87-184) made under Part II of the *Canada Labour Code* indicate in Part X - Rolling Stock, Division I - Design and Construction, with respect to "Controls":

Remarque: Vu les limites pratiques des phares offerts à l'heure actuelle, un faisceau lumineux de 800 pieds représente le minimum que peut accepter la Commission. Toutefois, une plus grande portée est souhaitable et les compagnies de chemin de fer devront adopter des phares de plus grande portée à mesure qu'il y en aura.

(2) Toute locomotive de route qui, régulièrement, doit reculer sur une partie quelconque de son parcours, sauf pour s'atteler à une section détachée du convoi ou pour exécuter un mouvement terminal, doit être munie, à l'arrière, d'un phare répondant aux conditions énoncées au paragraphe (1).

[28] M. Johnston a maintenu que l'éclairage insuffisant de la voie à l'avant ainsi que le long de celle-ci près de la locomotive pose un danger pour les équipes qui travaillent le long du parcours et pour le public. Le train n'est pas aussi visible qu'il devrait l'être.

**c) L'emplacement des indicateurs de contrôle lorsque la locomotive est en marche arrière fait qu'il est difficile de maintenir la vitesse voulue. Il y a de nombreux ordres de marche au ralenti en vigueur sur le trajet.**

[29] Lorsque le mécanicien de locomotive est assis et qu'il regarde à l'avant par les fenêtres arrières, l'indicateur de vitesse et les autres indicateurs du pupitre de contrôle se trouvent derrière son champ de vision. M. Johnston doit détourner les yeux de la voie pour actionner la manette du wagon-frein, la valve des semelles de frein de la locomotive, le levier de manoeuvre et régulateur pour la marche avant/neutre/arrière, l'interrupteur des phares et la manette du sifflet. L'avertisseur est également situé hors de son champ de vision. Cette boîte signale les conditions ferroviaires pouvant indiquer un train fou. Le premier niveau d'avertissement est visuel: la boîte s'illumine.

[30] Non seulement il pouvait manquer le premier signal de l'avertisseur, mais le chef de train en poste de l'autre côté de la cabine ne le verrait pas non plus. De plus, l'agent de train assis dans le siège du serre-frein pourrait lui aussi ne pas voir l'avertissement. La façon dont l'unité d'entrée et d'affichage (UEA) servant au contrôle de la distance est montée sur le récepteur radio empêche également qu'on le voie.

[31] Le *Règlement sur la sécurité et la santé au travail (trains)* (DORS/87-184) pris en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail* indique ce qui suit à la partie X - Matériel roulant, Section I - Conception et construction, à propos des «Tableaux de commande»:

10.5 The arrangement and design of dial displays and the controls and general layout and design of the operator's compartment or position on all self-propelled rolling stock shall not hinder or prevent the operator from operating the rolling stock

[32] A failure to observe this regulation could pose a danger according to Mr. Johnston. If he turns his chair 90 degrees so that the track is viewed by turning the head to one side, and the control gauges by turning it in the other direction, access to the control gauges is somewhat better, but the neck and lower back undergo significant strain.

#### **(d) Ergonomic concerns**

[33] When operating in reverse, the locomotive engineer's chair is not being used in the fashion for which it is specifically designed. This can give rise to ergonomic problems. Further, if Mr. Johnston turns in the chair 90 degrees in one direction to access the control gauges and to view the track ahead, his knees push up against a portion of the control stand. If he turns the chair 90 degrees in the other direction, the chair back lies against the side wall of the cab and window, limiting the range of its adjustment. A 90-degree turn in either direction still requires Mr. Johnston to turn his head and neck one way to view the gauges and the other to view the track.

[34] Such positions after hours of operation lead to neck and back strain. This in turn generates fatigue and irritation.

#### **(e) Railway signal systems are viewed from the right-hand side of the track.**

[35] This concern expands upon (a) above. Once the right-hand side of the track enters the blind spot, Mr. Johnston can no longer see track-side signals, slow order warning flags, permanent slow order signs, and whistle posts. He must rely on the conductor for information about them within close range.

[36] Compromised sight lines are of particular concern on certain portions of the run. The Symington Yard - Pine Falls run includes many uncontrolled crossings,

10.5 La conception et la disposition des cadrans et des tableaux de commande du matériel roulant automoteur ainsi que la conception et la disposition générale de la cabine ou du poste du conducteur ne doivent pas nuire à celui-ci dans ses manoeuvres ni l'empêcher de manoeuvrer le matériel roulant.

[32] L'inobservation de ce règlement peut entraîner un danger selon M. Johnston. S'il tourne son siège 90 degrés de façon à voir la voie en tournant la tête d'un côté, et les indicateurs de contrôle en la tournant de l'autre côté, il peut atteindre les indicateurs un peu mieux, mais cela entraîne des douleurs importantes dans le cou et dans le bas du dos.

#### **d) Préoccupations d'ordre ergonomique**

[33] En marche arrière, le siège du mécanicien de locomotive n'est pas utilisé de la façon pour laquelle il a été spécialement conçu, ce qui peut entraîner des problèmes ergonomiques. De plus, si M. Johnston tourne son siège 90 degrés afin d'atteindre les indicateurs de contrôle et de voir la voie à l'avant, ses genoux se trouvent coincés contre une partie du pupitre de contrôle. S'il tourne le siège 90 degrés dans l'autre direction, le dossier frappe le mur de côté de la cabine et de la fenêtre, ce qui limite la portée de son ajustement. Même s'il tourne son siège 90 degrés dans l'une ou l'autre direction, M. Johnston doit néanmoins se tourner la tête et le cou d'un côté pour voir les indicateurs et de l'autre pour voir la voie.

[34] Ces positions, après des heures de conduite, peuvent entraîner des douleurs au cou et dans le dos. Cela, en retour, entraîne fatigue et irritation.

#### **e) On voit les signaux ferroviaires depuis le côté droit de la voie.**

[35] Cette préoccupation développe celles formulées au point a) ci-dessus. Dès que le côté droit de la voie entre dans l'angle mort, M. Johnston ne peut plus voir les signaux, les drapeaux d'avertissement d'ordre de marche au ralenti, les panneaux permanents indiquant un ordre de marche au ralenti et les poteaux commandant de siffler qui sont installés le long de la voie. Il doit se fier au chef de train pour obtenir de l'information à leur sujet lorsqu'ils sont tout près.

[36] La réduction des lignes de visibilité est une source particulière d'inquiétude sur certaines portions du trajet. Le trajet entre la gare de triage de Symington et Pine



major highway crossings with lights but no gates, controlled crossings in residential areas with lights but no gates, and three school or playground areas. The school and playground areas are of course separated from the railway track by a fence but this does not guarantee a child will never be in the area of the tracks.

[37] Mr. Johnston acknowledged that within the range of the 50-60 foot blind spot, he could not normally stop the train. It is only due to the particularly slow speeds on portions of the run from Pine Falls, including entry into the Symington Yard at Winnipeg, that if a light signal changed at the last moment, or something unexpectedly appeared at the right-hand side of the track, there is even a possibility of stopping. Mr. Johnston stated that the possibility, even if slim, disappears in the time a crew member on the opposite side of the cab acts by communicating the relevant information to him, after which he too, after comprehending, must act.

**(f) When operating in reverse, long nose leading, the smoke stack is now located ahead of the engine cab. Fumes enter the cab, creating an unsafe situation for crew members.**

[38] The fresh air exchangers do not work properly when operating in reverse. The cab overheats from engine operation. Windows must be opened for ventilation. Diesel fumes can enter and circulate.

[39] Further, when operating in reverse at lower speeds, dust blowing up from the track can enter the cab windows if open and worsen air quality in the cab.

**(g) The topography of the subdivision gives rise to communication blind spots at points along the route. Contact with radio traffic control cannot always be maintained.**

[40] This condition does not relate to the operation of an engine unit in reverse. The communications blind spots are known and exist regardless. However, Mr. Johnston explained that if any of the circumstances

Falls comporte de nombreux passages à niveau non contrôlés, d'importants passages à niveau à l'intersection de routes avec feux mais sans barrière, des passages à niveau contrôlés dans les secteurs résidentiels avec feux mais sans barrière et trois zones scolaires ou terrains de jeu. Les zones scolaires et terrains de jeu sont bien entendu séparés de la voie ferrée par une clôture, mais cela ne garantit pas qu'un enfant ne se trouvera jamais à proximité des voies.

[37] M. Johnston a reconnu que dans l'angle mort situé avant 50-60 pieds il ne pouvait normalement arrêter le train. C'est uniquement grâce aux vitesses particulièrement réduites sur le trajet de Pine Falls, notamment lors de l'arrivée à la gare de triage Symington à Winnipeg, que si un signal lumineux change au dernier moment, ou si un imprévu survient du côté droit de la voie, il y a possibilité d'arrêter. M. Johnston a déclaré que cette possibilité, même si elle est faible, disparaît s'il faut qu'un membre de l'équipe posté de l'autre côté de la cabine lui communique l'information pertinente, puisqu'il doit comprendre le message avant d'agir.

**f) Lorsque la locomotive circule à reculons, avec la cabine à l'arrière, la cheminée se trouve devant la cabine. La fumée peut pénétrer celle-ci et créer une situation dangereuse pour les membres de l'équipe.**

[38] Les échangeurs d'air ne fonctionnent pas comme il faut lorsque la locomotive est en marche arrière. La cabine surchauffe. Il faut ouvrir les fenêtres pour ventiler la cabine. La fumée du moteur diesel peut pénétrer et circuler dans la cabine.

[39] De plus, lorsque la locomotive roule en marche arrière à des vitesses réduites, la poussière soulevée le long de la voie peut pénétrer par les fenêtres, si elles sont ouvertes, et aggraver la qualité de l'air dans la cabine.

**g) La topographie de la subdivision crée des zones de silence à divers endroits le long du trajet. Il n'est pas toujours possible de maintenir la communication par radio avec le régulateur de trafic.**

[40] Cette condition n'est pas reliée au fonctionnement de la locomotive en marche arrière. Les zones de silence sont connues et existent quelle que soit la situation. Cependant, M. Johnston a expliqué que si

noted above pose a danger, there is a greater risk of injury or illness. The inability to communicate with radio traffic control at all times could itself pose a danger.

#### (h) Horn as a warning signal compromised

[41] At the hearing Mr. Johnston raised this matter. It is not addressed in the safety officer's report. It is not clear whether discussion of this item occurred at the time of the telephone conference call.

[42] When operating in reverse, the horn is located behind the cab rather than ahead as usual. The flutes of the warning device no longer face forward. Thus, the sound of the horn emanates from a location behind the noise of the diesel engine and towards the back of the train. This affects the ability of employees working along the track, or the public who may driving across it and crossings with their car windows closed and air conditioning on, to hear a ¼ mile warning. Mr. Johnston stated that he cannot be sure the horn would be heard at all times in all weather conditions.

[43] The *On Board Trains Occupational Safety and Health Regulations* state under "Warnings" in section 10.9:

10.9 Where self-propelled rolling stock is used for transporting passengers or a locomotive is operated in an area occupied by employees, the rolling stock or locomotive shall be fitted with a horn or other audible warning device that emits a distinctive sound that can be heard clearly above the noise of that rolling stock or locomotive and any ambient noise.

#### Safety Officer's Assessment of Mr. Johnston's Concerns

[44] The safety officer's report and evidence presented by the safety officer and the Employer at the hearing revealed that the safety officer relied on the following to support his finding there was no danger within the meaning of the *Code*.

[45] The rear view windows in the cab meet specifications of the Association of American Railroads. They are acceptable for use in making

l'une des circonstances décrites plus haut pose un danger, le risque de blessure ou de maladie est encore plus grand. L'impossibilité de communiquer par radio avec le régulateur de trafic en tout temps peut en soi constituer un danger.

#### h) Difficulté à entendre le klaxon en tant que signal avertisseur

[41] À l'audience, M. Johnston a soulevé ce point, que l'agent de sécurité n'a toutefois pas abordé dans son rapport. Il n'est pas clair si on a discuté de cette question lors de la conférence téléphonique.

[42] Lorsque la locomotive est en marche arrière, le klaxon est situé derrière la cabine plutôt qu'à l'avant comme d'habitude. Le tuyau du klaxon n'est plus orienté vers l'avant. Ainsi, le son du klaxon émane d'un endroit situé derrière le bruit du moteur diesel et est dirigé vers l'arrière du train. Les employés qui travaillent le long de la voie, ou le public qui franchit un passage à niveau les fenêtres de la voiture fermées et la climatisation en marche, pourraient ne pas entendre un signal d'avertissement donné un quart de mille à l'avance. M. Johnston a affirmé qu'il n'était pas sûr si on pouvait entendre le klaxon en tout temps, quelles que soient les conditions atmosphériques.

[43] Le *Règlement sur la sécurité et la santé au travail (trains)* dit ceci à l'article 10.9 («Signaux avertisseurs»):

10.9 Le matériel roulant automoteur servant au transport des passagers ou la locomotive utilisée dans un secteur occupé par des employés doit être muni d'un klaxon ou d'un autre dispositif avertisseur sonore dont le son distinctif peut être clairement perçu malgré le bruit du matériel roulant automoteur ou de la locomotive et le bruit ambiant.

#### Évaluation des préoccupations de M. Johnston par l'agent de sécurité

[44] Le rapport de l'agent de sécurité et la preuve présentée par celui-ci et par l'employeur à l'audience ont révélé que l'agent de sécurité s'était appuyé sur ce qui suit pour conclure qu'il n'y avait aucun danger au sens du *Code*.

[45] Les fenêtres arrières de la locomotive satisfont aux exigences de l'Association of American Railroads. Elles sont acceptables pour les manoeuvres en marche

reverse movements. Operating in reverse over long distances does not in and of itself violate any railway operating rules.

[46] Concerns about the blind spot may be addressed by positioning another crew member, the conductor for example, on the opposite side of the cab. The conductor will have a clear view of the right side of the track within the area of the blind spot. The conductor can give the locomotive engineer the necessary information when approaching whistle posts. In the job briefing conducted before commencing the trip, responsibility for maintaining a watch at crossings from the right-hand side of the cab can be specifically assigned to the conductor. The other crew members were qualified conductor locomotive operators. They knew what to be on the lookout for.

[47] The *Canadian Railway Operating Rules* ("CRORs") place responsibility for safety upon all crew members. If there is a blind spot the CRORs require that another crew member be watching. Rule 34 requires all track-side fixed signals be verbally confirmed between crew members as encountered. Crew members therefore communicate vital information to each other while at work.

[48] Further, CN Rail provides crew members with Tabular General Bulletin Orders ("TGBO"). This table advises the crew of temporary conditions affecting the run. For example, it lists the slow order areas on the return trip and the mile markings at which they are found.

[49] Mr. Johnston stated at the hearing that mile post markings or yellow flags marking slow order portions of the track are sometimes missing. A failure to slow could lead to derailment due to track conditions. Mr. Dambly noted in response that if crew members are unsure of their location, Mr. Johnston can simply slow the train and proceed with caution until the train's location is known. Further, the IDU device measures distances. The crew can determine how far the train has travelled. And from the TGBO, the crew members know when they are approaching a slow order area.

arrière. Le fait de rouler en marche arrière sur de longues distances ne contrevient en soi à aucune règle d'exploitation ferroviaire.

[46] Il est possible de résoudre les difficultés liées à l'angle mort en plaçant un autre membre de l'équipe, le chef de train par exemple, de l'autre côté de la cabine. Celui-ci aura une vue non obstruée du côté droit de la voie dans la zone de l'angle mort. Le chef de train peut transmettre au mécanicien de locomotive les renseignements nécessaires à l'approche des poteaux commandant de siffler. Lorsqu'on donne les instructions préalables avant le début du voyage, on peut confier au chef de train la responsabilité de surveiller ce qui se passe aux traverses à niveau du côté droit de la cabine. Les autres membres de l'équipe étaient des conducteurs de locomotive qualifiés. Ils savaient ce qu'il fallait surveiller.

[47] Aux termes des *Règles d'exploitation ferroviaire du Canada* (les «REFC»), la sécurité incombe à tous les membres de l'équipe. S'il y a un angle mort, un autre membre de l'équipe doit, aux termes des REFC, effectuer la surveillance voulue. La règle 34 impose aux membres de l'équipe l'obligation de se confirmer verbalement tous les signaux fixes rencontrés durant le parcours. Les membres de l'équipe se communiquent donc de l'information vitale pendant l'exercice de leurs fonctions.

[48] De plus, le CN distribue aux membres de l'équipe des Bulletins de marche tabulaires («BMT») qui renseignent le personnel sur les conditions temporaires en vigueur pour le trajet. Par exemple, ils précisent les zones touchées par un ordre de marche au ralenti pour un voyage de retour ainsi que les indications milliaires qui les délimitent.

[49] M. Johnston a déclaré à l'audience qu'il manque parfois des bornes milliaires ou des drapeaux jaunes indiquant un ordre de marche au ralenti sur certaines portions de la voie. L'inobservation de ces indications pourrait entraîner un déraillement en raison des conditions ferroviaires. M. Dambly a fait remarquer en réponse que si les membres de l'équipe ne sont plus sûrs où ils se trouvent M. Johnston peut simplement ralentir le train et rouler avec précaution jusqu'à ce que l'emplacement du train soit connu. De plus, l'UEA mesure la distance. L'équipe peut déterminer la distance



They are already watching for mile posts and yellow flags and would soon realize they were missing.

[50] The TGBO also identifies, as Rule 42 of the CRORs requires, the location of any work crews along the track. Any possible risk to other employees when operating in reverse is thus markedly reduced. Crew members know at which points to be on the lookout for work crews. Mr. Johnston can operate the engine unit with the care required in such situations. Further, the TGBO on the day of Mr. Johnston's work refusal did not show any work crews along the route.

[51] Knowledge of the expected location of work crews also decreases any risk that an insufficient headlamp, lack of ditch lights and positioning of horn flutes might be thought to create.

[52] The control gauges need not be watched constantly. All crew members are responsible for ensuring permissible speeds are followed. Any crew member can check gauges as desired. This may be an unusual practice for Mr. Johnston, but is not one violating the CRORs. If sufficiently concerned, Mr. Johnston can turn sideways in his seat. This allows him to view the gauges more easily as well as the track ahead by turning the head and neck in the opposite direction.

[53] If Mr. Johnston becomes uncomfortable while operating in reverse, he can stand up and stretch, or even stop the train. As the conductor and trainman were qualified conductor locomotive operators, Mr. Johnston could ask them to relieve him as often as necessary. The fact that Mr. Johnston chose not to do so when he did make the return trip, as he had not worked with them before on this run, was a personal choice.

[54] A rear headlamp functioning as the front headlight can be operated at full capacity. This reduces the possibility that others might not see the train as easily

parcourue par le train. Et en consultant les BMT, les membres de l'équipe peuvent savoir quand ils s'approchent d'une zone touchée par un ordre de marche au ralenti. Ils surveillent déjà les bornes milliaires et les drapeaux jaunes et ils se rendraient vite compte qu'ils ne sont pas en place.

[50] Le BMT précise en outre, comme l'exige la règle 42 des REFC, tout endroit où travaille une équipe le long de la voie. On réduit ainsi de façon marquée tout risque auquel pourraient être exposés les employés lorsque la locomotive roule en marche arrière. Les membres de l'équipe savent à quel moment ils doivent s'attendre à trouver des équipes qui travaillent le long de la voie. M. Johnston peut alors manoeuvrer avec le soin voulu en pareilles circonstances. De plus, le jour où M. Johnston a refusé de travailler, le BMT n'indiquait la présence d'aucune équipe le long du trajet.

[51] Le fait de connaître l'endroit où travaillent les équipes le long de la voie diminue en outre tout risque que pourraient entraîner un phare n'éclairant pas suffisamment, l'absence de projecteur de fossé et l'orientation du klaxon.

[52] Il n'est pas nécessaire de surveiller constamment les indicateurs de contrôle. Il incombe à tous les membres de l'équipe de veiller à ce que l'on respecte les vitesses permises. Tout membre de l'équipe peut vérifier les indicateurs au besoin. Il s'agit peut-être d'une pratique inhabituelle pour M. Johnston, mais celle-ci ne contrevient pas aux REFC. Si la situation le préoccupe, M. Johnston peut se tourner de côté dans son siège. Cela lui permet de voir les indicateurs plus facilement ainsi que la voie en tournant la tête et le cou dans la direction opposée.

[53] Si M. Johnston devient mal à l'aise en conduisant la locomotive en marche arrière, il peut se lever et s'étirer, ou même arrêter le train. Comme le chef de train et l'agent de train étaient des conducteurs de locomotive qualifiés, M. Johnston pouvait leur demander de le remplacer aussi souvent que nécessaire. Le fait d'avoir choisi de ne pas le faire lors du trajet de retour, étant donné qu'il n'avait pas travaillé avec eux avant sur ce parcours, était un choix personnel.

[54] On peut utiliser à pleine capacité un phare arrière qui fait fonction de phare avant. Cela réduit la possibilité que d'autres personnes puissent ne pas voir

during the daytime. Further, the failure to comply with General Order No. O-14 does not necessarily mean that a danger exists. If Mr. Johnston was not satisfied with the headlamp's operation at full capacity, the CRORs provide for a course of action in the event of headlight failure.

[55] Nor does the absence of ditch lights create a danger. Firstly, at the time of his investigation, the engine unit at the Pine Falls Yard was at a standstill. When at a standstill, the railway operating rules do not require ditch lights to be illuminated. Secondly, even if the absence of ditch lights created a risk of injury, it was to the public not to crew members in the cab.

[56] Following the investigation by telephone, Mr. Dambly learned of the amendment to section 16(2) of the *Railway Locomotive Inspection and Safety Rules*. Ditch lights are required on engine units regularly operated in reverse over a portion of the run, or a suitable alternative filed with the Department. Mr. Dambly dealt with the absence of ditch lights on Mr. Johnston's engine unit when operated in reverse as a violation of Transport Canada's Rules. He spoke with CN Rail's Vice-President of Operations who agreed to use, and presumably filed with the Department, satisfactory paperwork indicating use of temporary ditch lighting on engine units operating in reverse along the subdivision.

[57] Mr. Dambly did not address Mr. Johnston's concern about diesel fumes. The engine unit was at a standstill in the Pine Falls Yard at the time of his investigation. There were no fumes to investigate. Further, even if there were fumes, Mr. Dambly knows of no objective standards against which exposure could be assessed.

#### Decision to Conduct Investigation by Telephone

[58] Mr. Dambly explained that, in light of the issues raised by the work refusal, his years of railway experience and familiarity with locomotive cab design,

le train aussi facilement durant le jour. De plus, le fait de ne pas se conformer à l'ordonnance n° O-14 ne signifie pas forcément qu'il existe un danger. Si M. Johnston n'était pas satisfait du fonctionnement du phare à pleine capacité, les REFC prévoient des mesures à prendre dans l'éventualité où un phare ne fonctionnerait pas.

[55] L'absence de projecteurs de fossé ne crée pas non plus un danger. Premièrement, lors de l'enquête, la locomotive à la gare de triage de Pine Falls était à l'arrêt. En de telles circonstances, les règles d'exploitation ferroviaire n'exigent pas que les projecteurs de fossé soient allumés. Deuxièmement, même si l'absence des projecteurs de fossé créait un risque de blessure, c'est le public et non les membres de l'équipe en poste dans la cabine qui y était exposé.

[56] À la suite de l'enquête menée par téléphone, M. Dambly a pris connaissance de la modification apportée au paragraphe 16(2) du *Règlement relatif à l'inspection et à la sécurité des locomotives de chemin de fer*. Les locomotives que l'on conduit régulièrement en marche arrière sur une partie du trajet doivent être munies de projecteurs de fossé, ou l'on doit déposer une solution de rechange convenable auprès du Ministère. M. Dambly a traité comme une violation des règles de Transports Canada l'absence de projecteurs de fossé sur la locomotive de M. Johnston lorsque celle-ci roulait en marche arrière. Il s'est entretenu avec le vice-président aux Opérations du CN, qui a accepté d'utiliser, et qui a vraisemblablement déposé auprès du Ministère, une documentation satisfaisante indiquant l'utilisation de projecteurs de fossé temporaires sur les locomotives roulant en marche arrière dans la subdivision.

[57] M. Dambly ne s'est pas penché sur la préoccupation de M. Johnston quant aux émissions de moteur diesel. La locomotive était à l'arrêt à la gare de triage de Pine Falls au moment de l'enquête. Il n'y avait pas d'émissions pouvant faire objet d'enquête. De plus, même s'il y en avait eu, M. Dambly ne connaît pas de normes objectives en fonction desquelles il aurait pu évaluer l'exposition.

#### Décision de mener l'enquête par téléphone

[58] M. Dambly a expliqué que, à la lumière des questions soulevées par le refus de travailler, de ses années d'expérience dans le domaine ferroviaire et de

he concluded the investigation could be conducted by telephone.

[59] Mr. Dambly worked about 20 years in Operations with VIA Rail and CN Rail. During that time, he was responsible for administering *On Board Trains Occupational Safety and Health Regulations* and for training employees in such matters. In his past eight years as a Regional Operations Officer with Transport Canada, he rode three or four trains on the Symington Yard - Pine Falls run, although never one with the controlling locomotive operating in reverse, long nose leading.

[60] Coincidentally, one week before Mr. Johnston's work refusal, Mr. Dambly conducted a spot check in his capacity as Regional Operations Officer on one of the Employer's trains on another subdivision. On the return portion of the Biggar - Unity run, Mr. Dambly rode in the cab of an engine unit operating in reverse, long nose leading, pulling a consist of six cars. It was a one-hour run at 60 mph. He did not indicate whether the cab design was the same or similar to the 5300 series of engine unit from which #5377 came. Unit #5377 was assigned to Mr. Johnston the day of the work refusal.

[61] Mr. Dambly acknowledged that the Biggar - Unity run is not the same type of operation as the Symington Yard - Pine Falls run. He did not indicate whether as a result of the spot check he made any decisions in his role as Regional Safety Officer. In any event, he was not investigating a work refusal alleging danger under Part II of the *Canada Labour Code*.

[62] Mr. Dambly stated that the Operations Program Directive 905-1 issued by Human Resources Development Canada, Labour Branch (Operations), which guides safety officers in investigating work refusals, grants him the discretion to decide whether a site visit is necessary. In the past eight years, he investigated three other work refusals alleging danger under the *Code*. Each time with the knowledge and acceptance of his supervisors, he conducted the investigation by telephone. Further, in training courses he was told, and his supervisors agree, that if he feels

sa connaissance de la conception des cabines de locomotive, il a conclu qu'il pouvait mener enquête par téléphone.

[59] M. Dambly a travaillé environ 20 ans aux Opérations chez VIA Rail et au CN. Pendant cette période, il était chargé d'appliquer le *Règlement sur la sécurité et la santé au travail (trains)* et de donner aux employés la formation voulue en la matière. Au cours de ses huit dernières années à titre d'agent des opérations régionales à Transports Canada, il a fait trois ou quatre fois le trajet entre la gare de triage de Symington et Pine Falls, mais jamais avec la locomotive roulant à reculons, avec la cabine à l'arrière.

[60] Par pur hasard, une semaine avant le refus de travailler de M. Johnston, M. Dambly a effectué une vérification ponctuelle en sa qualité d'agent des opérations régionale sur l'un des trains de l'employeur dans une autre subdivision. Sur le trajet de retour du parcours Biggar - Unity, M. Dambly a voyagé dans la cabine d'une locomotive circulant à reculons, avec la cabine à l'arrière, et tirant six wagons. C'était un trajet d'une heure à 60 mi/h. Il n'a pas indiqué si la conception de la cabine était identique ou semblable à celle de la série 5300 dont provenait la locomotive n° 5377. Cette dernière a été assignée à M. Johnston le jour du refus de travailler.

[61] M. Dambly a reconnu que le trajet Biggar - Unity n'était pas du même genre que le parcours entre la gare de triage de Symington et Pine Falls. Il n'a pas précisé si, après la vérification ponctuelle, il a pris des décisions en sa qualité d'agent régional de la sécurité. Quoi qu'il en soit, il ne s'agissait pas d'une enquête sur un refus de travailler où l'employé alléguait qu'il y avait danger aux termes de la Partie II du *Code canadien du travail*.

[62] M. Dambly a affirmé que la Directive du programme des Opérations 905-1 publiée par Développement des ressources humaines Canada, Direction générale du travail (Opérations), qui guide les agents de sécurité dans les enquêtes sur les refus de travailler, lui permet de décider si une visite sur les lieux est nécessaire. Au cours des huit dernières années, il a fait enquête sur trois autres refus de travailler où l'on avait allégué qu'il y avait danger aux termes du *Code*. Chaque fois, avec l'acquiescement de ses supérieurs, il a mené l'enquête par téléphone. De plus,



fully familiar with the situation, it is not necessary to visit the site.

[63] It is not clear whether telephone investigations are a practice at the Winnipeg regional office of Transport Canada, and if so, whether this practice is widespread across the country. Nor is it known whether staffing levels at regional offices hamper the ability of safety officers to conduct on-site investigations.

[64] At the Board's request, Mr. Dambly provided a copy of Operations Program Directive 905-1. This Directive emphasizes the importance of conducting the investigation at the site of the work refusal. Communications by telephone conference call are intended to be rare exceptions, used for example in the case of remote locations. If the matter is not resolved by telephone, the Directive states an on-site investigation must be conducted in any event.

[65] The Board does not say that a telephone conference call cannot satisfy the *Code's* section 129(1) requirement that the investigation be conducted "in the presence of" the employer and the employee or employee's representative. However, a review of the Operations Program Directive reveals a thoughtful and reasoned approach to the significant role of the safety officer in a work refusal under Part II of the *Code*. Only in exceptional circumstances are investigations to be conducted by telephone conference call.

[66] It is not necessary for purposes of this decision that the Board decide whether Directive 905-1's suggestion that an on-site investigation **must** be conducted in every work refusal, regardless of the conditions complained of, is correct.

[67] The distinction is not purely technical. In this case, the decision not to conduct an on-site investigation raised employee concerns about the quality of the investigation and the safety officer's objectivity. The Board heard no evidence suggesting that the safety officer discussed his reasons for not travelling to the site with the parties, or that he sought their input about whether an on-site investigation was necessary. The

dans les cours de formation qu'il a suivis on lui a dit - et ses supérieurs en ont convenu - qu'il n'était pas nécessaire de visiter les lieux si la situation lui paraissait tout à fait familière.

[63] Il n'est pas clair s'il est courant d'effectuer les enquêtes par téléphone au bureau régional de Winnipeg de Transports Canada ni, si tel est le cas, si cette pratique est bien répandue dans le pays. On ignore par ailleurs si les niveaux de dotation dans les bureaux régionaux empêchent les agents de sécurité de mener des enquêtes sur place.

[64] À la demande du Conseil, M. Dambly a produit une copie de la Directive du programme des Opérations 905-1. Cette directive souligne l'importance de mener l'enquête sur les lieux du refus de travailler. On est censé recourir aux communications par conférence téléphonique qu'en de rares exceptions, notamment lorsqu'il s'agit d'un endroit isolé. Si la question n'est pas réglée par téléphone, la Directive rend obligatoire la tenue d'une enquête sur les lieux.

[65] Le Conseil n'affirme pas qu'une conférence téléphonique ne peut satisfaire aux exigences du paragraphe 129(1) du *Code*, c'est-à-dire que l'enquête soit menée en présence de l'employeur et de l'employé ou du représentant de ce dernier. Toutefois, un examen de la Directive du programme des Opérations révèle une approche bien pensée et raisonnée du rôle important que joue l'agent de sécurité dans le contexte d'un refus de travailler aux termes de la Partie II du *Code*. Les enquêtes ne doivent être menées par conférence téléphonique qu'en des circonstances exceptionnelles.

[66] Il n'est pas nécessaire pour les besoins de la présente décision que le Conseil décide si ce que conseille la Directive 905-1 - à savoir qu'une enquête sur place **doit** être menée dans tous les cas de refus de travailler, sans égard aux conditions dont se plaint l'employé - est correct.

[67] Il ne s'agit pas ici d'une distinction purement technique. En l'espèce, la décision de ne pas mener d'enquête sur place a soulevé chez l'employé des préoccupations quant à la qualité de l'enquête et à l'objectivité de l'agent de sécurité. Le Conseil n'a entendu aucun témoignage comme quoi l'agent de sécurité avait discuté avec les parties de ses motifs pour ne pas se rendre sur les lieux, où qu'il leur avait

lack of an on-site investigation may be one reason why other members of other crews subsequently registered work refusals raising essentially the same concerns about operating in reverse from Pine Falls.

[68] The fact that Mr. Dambly did not visit the site to view the locomotive cab or ride with the crew for any distance along the subdivision also made the explanation of his decision to the Board difficult to understand. Mr. Dambly asked the Board to accept that he was fully familiar with the 5300 series of cab design. His mere statement about his familiarity with the designs of all engine unit cabs in the Employer's railway system was not particularly helpful, given his limited experience in the operation of engine units in reverse over significant distances, the very circumstance giving rise to the perceived dangers.

[69] The Board does not speak of these matters as a negative comment upon Mr. Dambly personally. It seems that he followed the accepted practice of his regional office. The practice may however generate greater employee concerns and lead to more requests for referral of decisions to the Board, and lengthen Board inquiries in order to sort out what was the safety officer's understanding of the situation when he made his decision.

[70] Mr. Dambly accepted the Employer's statement that operating in reverse over subdivisions was a practice in effect at other locations. However, he stated that this did not influence his decision concerning the return trip from Pine Falls. At the Board's hearing, the Employer produced a list of such runs. After the Employer's representative was questioned, the list proved to contain insufficient information to provide any useful comparables.

[71] If Mr. Dambly made investigation notes in accordance with section 7(1)(b)(3)(iii) of Operations Program Directive 905-1 and he did not review their contents with the Board. Nor did he choose, when asked, to elaborate on his brief investigation report.

demandé leur avis quant à savoir si une enquête sur place était nécessaire. L'absence d'une enquête sur place est peut-être l'une des raisons pour lesquelles d'autres membres d'autres équipes ont subséquemment refusé de travailler en invoquant essentiellement les mêmes préoccupations quant à la conduite de locomotives en marche arrière depuis Pine Falls.

[68] Le fait que M. Dambly n'a pas visité les lieux pour voir la cabine de la locomotive ou pour faire une partie du trajet avec l'équipe dans la subdivision a également rendu difficile à comprendre l'explication de sa décision qu'il a donnée au Conseil. M. Dambly a demandé au Conseil d'accepter le fait qu'il connaissait très bien la conception de la cabine des locomotives de série 5300. Le fait qu'il affirme simplement qu'il connaissait très bien la conception de toutes les locomotives faisant partie du réseau ferroviaire de l'employeur n'était pas particulièrement utile, étant donné son expérience limitée de la conduite de locomotives en marche arrière sur des distances importantes, soit la situation précise ayant donné lieu aux dangers perçus.

[69] Le Conseil ne soulève pas ses questions en tant que commentaire négatif au sujet de M. Dambly personnellement. Ce dernier a, semble-t-il, suivi la pratique acceptée de son bureau régional. Cette pratique peut toutefois engendrer plus de préoccupations de la part des employés et entraîner d'autres demandes de renvoi de décisions au Conseil; de plus, le Conseil pourrait devoir consacrer plus de temps à déterminer comment l'agent de sécurité voyait la situation lorsqu'il a rendu sa décision.

[70] M. Dambly a accepté l'affirmation de l'employeur selon laquelle il était courant à d'autres endroits de conduire les locomotives en marche arrière dans la subdivision. Cependant, il a affirmé que cela n'avait pas influé sur sa décision concernant le trajet de retour depuis Pine Falls. À l'audience, l'employeur a produit une liste de tels trajets. Après qu'on eut interrogé le représentant de l'employeur, il est devenu évident que la liste ne contenait pas suffisamment de renseignements pour faire des comparaisons utiles.

[71] Si M. Dambly a pris au cours de son enquête des notes conformément à l'article 7(1)(b)(3)(iii) de la Directive du programme des Opérations 905-1, il n'en a pas revu le contenu avec le Conseil. Pas plus qu'il n'a choisi, lorsqu'on le lui a demandé, de fournir plus de

The Board posed a series of questions to give him the opportunity to explain his understanding of the matter. Mr. Johnston and his representative also had questions. Finally, the Employer provided relevant evidence.

[72] The Board is mandated by the *Code* to inquire into the circumstances of and the reasons for the safety officer's decision. If the information is not forthcoming from the safety officer, the Board must make its inquiry as it best sees fit.

[73] Mr. Dambly believed an on-site investigation was neither required nor useful. He further believed that his investigation was limited to consideration of the state of the equipment at the time of the investigation. The engine unit was at a standstill in the Pine Falls Yard at that time. He was therefore not required to ride the train to view or experience the conditions of which Mr. Johnston complained.

[74] Safety officers increasingly express this narrow view of the scope of their investigative responsibilities and mention Federal Court of Appeal cases in support of their reasoning. What if the condition believed to be dangerous presents itself only after the equipment is operating at a certain speed or for a certain period of time over a certain type of terrain? The Federal Court of Appeal cases require a more careful examination.

### The *Bidulka* and *Bonfu* Cases

[75] *Bidulka v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 3 F.C. 630, dealt with meat inspectors employed by the federal Department of Agriculture. A meat plant strike degenerated into a violent labour confrontation. Some meat inspectors refused to cross picket lines because of violence on the lines a few days earlier. They invoked the work refusal provisions of the *Canada Labour Code*.

[76] The safety officers investigating the work refusals determined that at the time of their investigations the picket lines could be crossed safely. One could not anticipate when the violence would recur, if at all. They

détails sur son bref rapport d'enquête. Le Conseil lui a posé une série de questions pour lui donner l'occasion d'expliquer comment il voyait l'affaire. M. Johnston et son représentant avaient eux aussi des questions. Finalement, l'employeur a fourni des éléments de preuve pertinents.

[72] Aux termes du *Code*, le Conseil doit faire enquête sur les circonstances et les motifs de la décision de l'agent de sécurité. Si ce dernier ne produit pas l'information nécessaire, le Conseil doit procéder à son enquête de la façon qu'il juge à propos.

[73] M. Dambly estimait qu'une enquête sur place n'était ni requise ni utile. Il croyait en outre que son enquête se limitait à examiner l'état du matériel au moment de l'enquête. La locomotive était à l'arrêt dans la gare de triage de Pine Falls à ce moment-là. Il n'était donc pas tenu de monter à bord du train et d'y rouler ni de se soumettre aux conditions dont M. Johnston s'était plaint.

[74] De plus en plus les agents de sécurité interprètent de façon étroite leurs responsabilités d'enquêteur et invoquent à l'appui de leur raisonnement des arrêts de la Cour d'appel fédérale. Mais qu'en est-il si la condition qu'on estime dangereuse se présente uniquement lorsque le train roule à une certaine vitesse ou pendant un certain temps sur un certain type de terrain? Les arrêts de la Cour d'appel fédérale exigent un examen plus attentif.

### Les arrêts *Bidulka* et *Bonfu*

[75] L'arrêt *Bidulka c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 3 C.F. 630, concernait des inspecteurs des viandes employés par le ministère fédéral de l'Agriculture. Une grève dans un établissement de traitement des viandes a dégénéré en un violent conflit de travail. Certains inspecteurs des viandes ont refusé de franchir les lignes de piquetage en raison de la violence sur les lignes de piquetage quelques jours auparavant. Ils ont invoqué les dispositions sur le refus de travailler du *Code canadien du travail*.

[76] Les agents de sécurité qui ont fait enquête sur les refus de travailler ont conclu que lors de leur enquête il était possible de franchir les lignes de piquetage en toute sécurité. Il était impossible de prévoir quand il y



concluded therefore that there was no condition constituting a danger to the meat inspectors.

[77] Those decisions were referred to and upheld by the Public Service Staff Relations Board. The meat inspectors asked the Federal Court of Appeal to set aside that Board's decision.

[78] Pratte, J., for the majority of the Court (Heald, J., concurring), stated:

... The fact that there had been violence on the picket lines a few days before the investigation was clearly not a condition that existed at the time of the investigation of the safety officers. It would, of course, have been relevant to the determination that they had to make if the situation had not changed since those eruptions of violence. But it was precisely because they judged that the situation prevailing at the time of their investigation was different from the one that had existed earlier that the safety officers decided as they did. ...

(page 641)

[79] *Canada (Attorney General) v. Bonfa* (1989), 73 D.L.R. (4th) 364; and 113 N.R. 224 (F.C.A.), concerned a detention and deportation officer employed by the federal Employment and Immigration Commission. Bonfa was asked to transport a detained individual to a hospital for treatment and examination. He refused to do so, believing that he was in danger of contracting the serious and contagious disease from which he believed the individual suffered. A physician examined the individual and concluded there was no danger of contagion. Bonfa continued to refuse.

[80] By the time the safety officer arrived, other detention officers had taken the individual to the hospital. Consequently, the perceived danger did not exist at the time of the investigation. Pratte, J., noted in his judgment on behalf of the Court that the function of the safety officer is solely to determine whether, at the time of the investigation, a danger is present, thereby justifying the employee's continued refusal to work. The fact that the employee may have had legitimate grounds in initially refusing to do the work cannot

aurait de nouveau de la violence, ou même s'il y en aurait. Ils ont donc conclu qu'il n'y avait aucune situation qui constituait un danger pour les inspecteurs des viandes.

[77] Ces décisions ont été renvoyées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui les a maintenues. Les inspecteurs des viandes ont demandé à la Cour fédérale d'annuler la décision de la Commission.

[78] Dans les motifs de la majorité auxquels a souscrit le juge Heald, le juge Pratte a dit ce qui suit:

... La violence qui avait sévi sur les lignes de piquetage quelques jours avant l'enquête des agents de sécurité ne représentait clairement pas la situation qui existait au moment de l'enquête de ces derniers. Elle aurait naturellement été pertinente à la décision que devaient rendre les agents de sécurité si la situation n'avait pas changé depuis ces explosions de violence. Mais ils ont conclu comme ils l'ont fait précisément parce qu'ils ont jugé que la situation qui avait cours au moment de leur enquête était différente de celle qui avait existé plus tôt...

(page 641)

[79] L'arrêt *Canada (Attorney General) v. Bonfa* (1989), 73 D.L.R. (4th) 364; et 113 N.R. 224 (C.A.F.), concernait un agent de détention et d'expulsion employé par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. On avait demandé à M. Bonfa de conduire un individu placé sous garde à un hôpital pour qu'il y subisse des traitements et des examens. M. Bonfa a refusé de le faire, estimant qu'il risquait de contracter la maladie grave et contagieuse dont il croyait l'individu atteint. Un médecin a examiné l'individu et a conclu qu'il n'y avait aucun danger de contagion. M. Bonfa a continué de refuser de travailler.

[80] Lorsque l'agent de sécurité est arrivé, d'autres agents de détention avaient conduit l'individu à l'hôpital. Par conséquent, le danger perçu n'existait pas au moment de l'enquête. Le juge Pratte a noté dans son jugement au nom de la Cour que la fonction de l'agent de sécurité consiste uniquement à déterminer si, au moment de l'enquête, il existait un danger, auquel cas l'employé aurait raison de continuer de refuser de travailler. Le fait que l'employé ait pu avoir des motifs légitimes pour refuser initialement d'accomplir le

affect the subsequent question of whether a danger exists at the time of the safety officer's investigation.

[81] These two cases address conditions of work rather than the use or operation of equipment. However, they stand for the proposition that investigation of a condition alleged to constitute a danger occurs within a context, rather than simply as a snapshot capturing a moment in time. These cases do not suggest to this panel of the Board that the Court intends safety officers to consider equipment only in the state of operation or even as it presents itself at the time the safety officer arrives on site. By analogy, had the individual in *Bonfa* not already been transported, would the fact that the employee was seated and not physically accompanying the individual out the door when the safety officer arrived before reiterating a refusal to work mean there was no condition to assess in terms of danger? In *Bidulka*, if the meat inspectors fearing confrontation were not trying to cross the picket lines at the moment the safety officer arrived, would this mean there was no basis to inquire into the perceived danger?

[82] In summary, the Federal Court of Appeal cases do not suggest that a safety officer need not or should not, where use or operation of equipment is in question, accompany the refusing employee in the assigned duties if this permits examination and consideration of the circumstances that the employee believes create the immediate risk of illness or injury. Section 129(2) of the *Code* clearly states:

129.(2) A safety officer shall, on completion of an investigation made pursuant to subsection (1), decide whether or not,

(a) **the use or operation** of the machine or thing in respect of which the investigation was made constitutes a danger to any employees. ...

(emphasis added)

[83] Nor does Operations Program Directive 905-1 suggest such a narrow interpretation:

travail qu'on lui demandait ne peut influencer sur la question subséquente de déterminer s'il existait un danger au moment où l'agent de sécurité a mené son enquête.

[81] Ces deux arrêts portent sur des conditions de travail plutôt que sur l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine. Toutefois, elles confirment l'argument selon lequel l'enquête concernant une situation présumément dangereuse a lieu dans un contexte donné, et ne consiste pas en un simple cliché d'une situation momentanée. Le Conseil ne conclut pas de ces arrêts que dans l'esprit de la Cour l'agent de sécurité ne doit examiner le matériel que lorsqu'il est en fonctionnement ou même comme il se présente au moment où l'agent de sécurité arrive sur les lieux. Par analogie, si l'individu dans *Bonfa* n'avait pas déjà été conduit, faudrait-il conclure qu'il n'y avait aucune situation à évaluer du point de vue du danger si l'employé était assis et s'il n'escortait pas physiquement l'individu lorsque l'agent de sécurité est arrivé avant de réitérer un refus de travailler? Dans *Bidulka*, si les inspecteurs des viandes qui craignaient un affrontement n'essayaient pas de franchir les lignes de piquetage lors de l'arrivée de l'agent de sécurité, cela voudrait-il dire qu'il n'existait aucun motif de faire enquête sur le danger perçu?

[82] En résumé, les arrêts de la Cour d'appel fédérale ne laissent pas entendre qu'un agent de sécurité, lorsque l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine est en cause, ne doit pas ou ne devrait pas accompagner l'employé qui refuse d'accomplir les tâches qu'on lui a confiées si cela lui permet d'examiner les circonstances qui, aux yeux de l'employé, créent le risque immédiat de maladie ou de blessure. Le paragraphe 129(2) du *Code* dit clairement ce qui suit:

129.(2) Au terme de l'enquête, l'agent de sécurité décide s'il y a danger ou non, selon le cas:

a) **pour quelque employé d'utiliser ou de faire fonctionner** la machine ou la chose en question...

(c'est nous qui soulignons)

[83] La Directive 905-1 du programme des Opérations n'invite pas non plus à une interprétation aussi restrictive:

The safety officer must base his decision on the reality or absence of a danger on the circumstances prevailing at the time of the investigation, not on the situation existing at the time of the refusal.

L'agent de sécurité doit baser sa décision sur la réalité ou l'absence d'un danger en fonction des circonstances existant au moment de son enquête, non de celles qui prévalaient au moment du refus.

[84] In this case, nothing in the circumstances changed between the time of Mr. Johnston's work refusal and the safety officer's investigation by telephone. Mr. Johnston was still being asked to perform the work under the same conditions that he believed posed a danger. The Employer was not offering to alleviate in any way what Mr. Johnston believed were hazards or conditions posing an immediate risk of illness or injury to him and others. The perceived dangers were those arising when the engine unit was in operation in reverse, long nose leading over the subdivision, a trip of about four hours.

[84] En l'espèce, rien n'a changé dans les circonstances entre le moment où M. Johnston a refusé de travailler et l'enquête que l'agent de sécurité a menée par téléphone. On demandait toujours à M. Johnston d'accomplir le travail dans les mêmes conditions qu'il estimait dangereuses. L'employeur n'offrait pas d'alléger d'une façon ou d'une autre ce que M. Johnston considérait être des risques ou conditions constituant un risque immédiat de maladie ou de blessure pour lui et pour les autres. Les dangers perçus étaient ceux qui découlaient du fait que la locomotive circulait à reculons, avec la cabine à l'arrière, dans la subdivision, soit un trajet d'environ quatre heures.

[85] The Board concludes that through misunderstanding, Mr. Dambly's examination of Mr. Johnston's concerns was incomplete. Oral and documentary evidence received at the inquiry satisfies the Board however that the safety officer's decision should be upheld.

[85] Le Conseil conclut que, en raison d'un malentendu, M. Dambly a effectué un examen incomplet des préoccupations de M. Johnston. Par contre, la preuve orale et documentaire produite à l'audience convainc le Conseil qu'il y a lieu de maintenir la décision de l'agent de sécurité.

#### Board Decision Confirming Safety Officer's Finding

#### Décision du Conseil confirmant la conclusion de l'agent de sécurité

[86] Part II of the *Code* does not allow employees to invoke the work refusal provisions of the *Code* on the basis of a perceived danger to the public. Public safety is the designated responsibility of Parliament and provincial legislatures. These bodies enact statutes and regulations, and establish organizations to monitor and enforce the rules.

[86] Aux termes de la Partie II du *Code*, un employé ne peut invoquer les dispositions sur le refus de travailler du *Code* pour faire valoir un danger qu'il perçoit pour le public. La sécurité publique relève de la compétence du Parlement et des assemblées législatives provinciales. Ces organes adoptent des lois et règlements et établissent des organismes qu'ils chargent de surveiller et d'appliquer les règles.

[87] Section 128 of the *Code* is clear in its wording. The refusing employee must believe an **employee** faces an immediate risk of illness or injury **before** the hazard or condition can be corrected. This is not to say that employees cannot play an important role in public safety by communicating their concerns for the public to their trade union or to an employer representative. Communication with the organization responsible for enforcing particular rules of public safety may be appropriate. If legislation does not address the situation, contact with an elected government representative may prove of assistance.

[87] Le libellé de l'article 128 du *Code* est clair. L'employé qui refuse de travailler doit croire qu'un **employé** risque immédiatement d'être blessé ou de devenir malade avant qu'il ne puisse être remédié à la situation dangereuse. Cela ne veut pas dire que les employés ne peuvent jouer un rôle important en matière de sécurité publique en communiquant leurs préoccupations à cet égard à leur syndicat ou à un représentant de l'employeur. Il pourrait être indiqué de communiquer avec l'organisme chargé d'appliquer des règles particulières de sécurité publique. Si la situation n'est visée par aucune loi, il pourrait s'avérer utile de communiquer avec un représentant élu du gouvernement.



[88] It is not appropriate to use the work refusal provisions of the *Code*, which allow employees who reasonably believe a danger is present to refuse to do their work, to draw the employer's, trade union's, enforcing organization's or elected representative's attention to perceived concerns for public safety.

[89] With respect to the Pine Falls run and engine unit #5377, the Board accepts that the view of both sides of the track can be "shared" among crew members. Admittedly, this is a less than optimal situation but not one violating the CRORs, nor one the evidence established to be a danger to track-side employees or crew members.

[90] Control panel gauges need not be observed at all times. The locomotive engineer can request assistance from crew members as required. Even if the alerter's first visual warning is missed, crew members certainly hear the whistle, the second level of warning.

[91] The TGBO lists any temporary track conditions, slow order areas and locations of any work crews. Any uncertainty about the train's location during the run can be addressed in a number of ways. Most importantly, crew members know to be on the lookout for the marked areas of temporary conditions or work crews. In the Board's view, this markedly decreases any risk of an incident one might associate with operating in reverse, long nose leading.

[92] The evidence does not suggest that concerns about the headlamp, ditch lights and horn could pose an immediate risk of injury even if there had been track-side employees along the route. The return trip is made during the daytime. Presumably work crews are also briefed on the frequency and schedule of trains passing portions of the track upon which they are working. Nothing suggested blinding weather conditions and winds blocking all forward carry of the sound of the horn on the day of the work refusal. Were such conditions to present themselves, one would expect

[88] Il n'y a pas lieu de recourir aux dispositions sur le refus de travailler du *Code*, qui permettent aux employés ayant des motifs raisonnables de croire qu'il existe un danger de refuser d'accomplir leur travail, pour attirer l'attention de l'employeur, du syndicat, de l'organisme chargé d'appliquer la loi ou du représentant élu sur les risques perçus pour la sécurité publique.

[89] En ce qui a trait au trajet Pine Falls et à la locomotive n° 5377, le Conseil accepte le point de vue selon lequel les membres de l'équipe peuvent «se partager» la surveillance des deux côtés de la voie. Il faut reconnaître que cette situation n'est pas optimale, mais celle-ci ne contrevient pas aux REFC, et la preuve n'a pas établi qu'elle constituait un danger pour les employés ou membres de l'équipe travaillant le long de la voie.

[90] Il n'est pas nécessaire de voir en tout temps les cadrans du pupitre de commande. Le mécanicien de locomotive peut demander aux membres de l'équipe de l'aider au besoin. Même si l'on n'aperçoit pas le premier signal visuel de l'avertisseur, les membres de l'équipe entendent certainement le sifflet, le deuxième niveau d'avertissement.

[91] Le BMT précise les conditions ferroviaires temporaires qui peuvent exister, les zones touchées par un ordre de marche au ralenti et l'emplacement de toutes les équipes de travail. Lorsqu'on n'est plus certain de l'emplacement du train au cours du trajet, il est possible de régler la situation de diverses façons. Ce qui est plus important, c'est que les membres de l'équipe savent qu'ils doivent être à l'affût des zones balisées touchées par des conditions temporaires ou dans lesquelles travaillent des employés. Selon le Conseil, cela réduit de façon marquée tout risque d'incident que l'on pourrait associer à la conduite de la locomotive à reculons, avec la cabine à l'arrière.

[92] La preuve ne donne pas à croire que les préoccupations quant au phare avant, aux projecteurs de fossé et au klaxon pourraient constituer un risque immédiat de blessure, même s'il y avait eu des employés qui travaillaient le long du parcours. Le trajet de retour s'effectue en plein jour. On peut supposer que les équipes de travail sont renseignées sur la fréquence et l'horaire des trains qui passent dans les secteurs où ils travaillent. Rien ne porte à croire que, le jour du refus de travailler, il y avait des conditions atmosphériques aveuglantes et des vents qui auraient empêché qu'on

crew members to discuss the matter with the Employer at that time or, at a minimum, to proceed slowly and with particular care. The Employer must be given an opportunity to respond to conditions claimed by an employee to be dangerous. See *Mary Gray*, [1999] CIRB no. 21.

[93] The Employer's failure to meet a particular operating rule or regulation can be remedied through consultation by Transport Canada with the Employer and, if necessary, through enforcement. The mere fact of a violation does not mean that a danger within the meaning of the *Code* is present. See *Rosario Coulombe* (1989), 78 di 52 (CLRB no. 747).

[94] Nor did the evidence support the claim of immediate risk of injury or illness to crew members in the cab. Mr. Johnston's neck and lower back may indeed have been sore after making the return trip. However, the mere claim of soreness does not provide a sufficient basis to conclude that Mr. Johnston was injured and that his working conditions unavoidably led to it. Nor is it clear that soreness from one trip indicates that the employee of necessity faces immediate risk of injury on the next trip.

[95] This does not mean the Board accepts that the Employer's change in practice on the Pine Falls run is wise. What the safety officer describes as an inconvenient or uncomfortable situation could, depending on the frequency of that employee's assignment to that run, evolve to the point where a link between the working conditions and the immediate risk of injury is established.

[96] The change from two engine units to one on the subdivision appears to be a decision made as part of an asset utilization program allowing the Employer to store and sell some of its engine units. Management representatives made the decision in respect of Pine Falls run without input from the BLE or active, experienced locomotive engineers. Management continued to refuse at least at the time of the Board's hearing, despite requests from the BLE, to ride with crew members on the return trip from Pine Falls. This case bears the hallmarks of a business decision that did

entendre le son du klaxon. Si de telles conditions devaient survenir, on s'attendrait que les membres de l'équipe en discutent avec l'employeur ou, à tout le moins, qu'ils roulent lentement et en faisant particulièrement attention. On doit accorder à l'employeur la possibilité de réagir aux conditions qu'un employé dit être dangereuses. Voir *Mary Gray*, [1999] CCRI n° 21.

[93] Transports Canada peut remédier au défaut de l'employeur d'observer une règle d'exploitation particulière ou un règlement par voie de consultation et, si nécessaire, en prenant les mesures d'application voulues. Le simple fait qu'il y a eu violation ne signifie pas qu'il existe un danger au sens du *Code*. Voir *Rosario Coulombe* (1989), 78 di 52 (CCRT n° 747).

[94] La preuve ne permet pas non plus de conclure que les membres de l'équipe postés dans la cabine étaient exposés à un risque immédiat de blessure ou de maladie. M. Johnston a pu effectivement avoir eu mal au cou et dans le bas du dos après avoir effectué le trajet de retour. Toutefois, le simple fait d'avoir eu mal ne suffit pas à conclure qu'il a été blessé ni que ce sont ces conditions de travail qui ont inévitablement entraîné son mal. Il n'est pas clair non plus que le fait d'avoir eu mal pendant un voyage indique que l'employé sera forcément exposé à un risque immédiat de blessure lors du voyage suivant.

[95] Le Conseil ne conclut pas pour autant que l'employeur a pris une sage décision en modifiant sa pratique sur le trajet de Pine Falls. Ce que l'agent de sécurité décrit comme une situation inconfortable ou désagréable pourrait, selon la fréquence à laquelle l'employé est affecté à ce trajet, évoluer au point où il s'établirait un lien entre les conditions de travail et le risque immédiat de blessure.

[96] Le fait de passer de deux locomotives à une seule dans la subdivision semble s'insérer dans un programme d'utilisation des actifs permettant à l'employeur d'entreposer et de vendre certaines de ses locomotives. Les représentants de la direction ont pris leur décision à propos de Pine Falls sans consulter le syndicat ou les mécaniciens de locomotive expérimentés. La direction continuait de refuser - à tout le moins lors de l'audience tenue par le Conseil et en dépit des demandes formulées par le syndicat - d'accompagner les membres de l'équipe sur le trajet de

not take into account in advance the viewpoints of all stakeholders.

[97] The Board accepts that Mr. Johnston reasonably believed operating in reverse, long nose leading, could be unsafe. That he believed that he or other employees faced an immediate risk of injury or illness that day is less clear. It seems more a case in which Mr. Johnston thought invoking the work refusal provisions of the *Code* was an appropriate means to deal with a situation that he as the locomotive engineer responsible for operating the engine unit considered unsafe. His concern was genuine but invoking the work refusal provisions of the *Code* to express hypothetical concern for the public and track-side employees was inappropriate. The trade union should have advised Mr. Johnston of this in agreeing to assist him at the hearing. Instead, the increasingly "but what if" nature of the questions from the trade union at the hearing served only to highlight the hypothetical nature of Mr. Johnston's complaint and to undermine any legitimate concerns he may have had under the *Code*.

[98] The one matter Mr. Dambly did not respond to, based on his understanding of a more limited scope of investigation, is Mr. Johnston's concern about diesel fumes. For the following reasons, the Board does not find it necessary to require the safety officer at this date, at least in respect of Mr. Johnston's complaint, to ride in the cab with crew members from Pine Falls to Symington Yard to assess this condition.

[99] When two days after the work refusal Mr. Johnston did make the return trip, he did not complain of ill health due to diesel emissions. Neither of the other crew members gave evidence at the Board's inquiry in support of Mr. Johnston's concerns. Perhaps wind speed and direction permitted opening of a window on the day of the return trip after all.

[100] At the hearing, Mr. Johnston submitted a publication authored by Paul Sampara, published in 1986 by the Canadian Centre for Occupational Health

retour depuis Pine Falls. La présente affaire porte la marque d'une décision opérationnelle qui a été prise sans tenir compte du point de vue de tous les intéressés.

[97] Le Conseil accepte que M. Johnston ait eu des motifs raisonnables de croire que le fait de conduire la locomotive à reculons, avec la cabine à l'arrière, pouvait être dangereux. Il est toutefois moins clair qu'il croyait que lui ou d'autres employés étaient exposés à un risque immédiat de blessure ou de maladie ce jour-là. Il semble plutôt que M. Johnston ait pensé que le fait d'invoquer les dispositions sur le refus de travailler du *Code* était une bonne façon de faire face à une situation que lui, en sa qualité de mécanicien de locomotive chargé de manoeuvrer l'unité en question, considérait comme dangereuse. Son inquiétude était réelle, mais il n'y avait pas lieu d'invoquer les dispositions du *Code* sur les refus de travailler pour formuler une préoccupation hypothétique pour la sécurité du public et des employés travaillant le long de la voie. Le syndicat aurait dû l'en informer au moment d'accepter de l'aider à l'audience. Au contraire, la nature de plus en plus «conjecturale» des questions formulées à l'audience par le syndicat n'a fait que mettre en évidence la nature hypothétique de la plainte de M. Johnston et miner toute préoccupation légitime que ce dernier aurait pu avoir aux termes du *Code*.

[98] Il y a une question à laquelle M. Dambly n'a pas répondu, en raison de son interprétation de ce que comporte une enquête à portée restreinte, à savoir la préoccupation de M. Johnston quant aux émissions de moteur diesel. Pour les motifs qui suivent, le Conseil juge qu'il n'y a pas lieu d'obliger maintenant l'agent de sécurité, à tout le moins en ce qui a trait à la plainte de M. Johnston, à rouler dans la cabine avec les membres de l'équipe de Pine Falls jusqu'à la gare de triage de Symington afin d'évaluer cette situation.

[99] Lorsque, deux jours après le refus de travailler, M. Johnston a effectué le trajet de retour, il ne s'est pas plaint du fait que les émissions de moteur diesel l'avaient rendu malade. À l'audience, aucun des autres membres de l'équipe qui ont témoigné n'a corroboré les préoccupations de M. Johnston. Peut-être que la vitesse et la direction du vent ont permis finalement d'ouvrir une fenêtre le jour du trajet de retour.

[100] À l'audience, M. Johnston a produit une publication rédigée par Paul Sampara et publiée en 1986 par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au



and Safety. It is entitled "Do Diesel Exhaust Emissions Cause Cancer or Respiratory Disease?" The publication did not prove to be of assistance. The publication is not helpful to Mr. Johnston as evidence that exposure to diesel fumes (and it is not known what the degree of that exposure is) creates an immediate risk of injury or illness to crew members.

[101] The abstract acknowledges that the risk for humans is very small, but that animal and laboratory tests suggest controls are necessary to ensure a healthy work environment. This does not suggest to the Board that the absence of controls means danger.

[102] The following three paragraphs summarize the relevant portions of the publication for Mr. Johnston's purposes.

[103] While diesel exhaust emissions may be present in railway locomotives, water and carbon dioxide make up about 99% of the emissions. The other 1% contains the chemicals, most of which are present only in small amounts, that are of concern to health. Further, the amount and composition of diesel emissions depend on the type of diesel engine, type of diesel fuel, fuel system, engine speed and engine loading. Similar particles and gases are also found in city smog and in gasoline engine exhaust.

[104] Studies have been done among transportation workers, including railway employees, to determine whether exposure to diesel emissions causes cancer or respiratory disease. There was no evidence of increased rates of lung cancer among transportation workers. As for respiratory diseases, only in the case of bus garage workers were symptoms such as wheezing, coughing and phlegm production noticed. This was due to exposure to short-term high level diesel emissions. No associations were found with more serious breathing disorders such as bronchitis or emphysema.

[105] All studies had major flaws in that they either provided no information on the actual diesel emission

travail. Cette publication porte le titre «Do Diesel Exhaust Emissions Cause Cancer or Respiratory Disease?» (Les émissions de moteur diesel causent-elles le cancer ou la maladie respiratoire?). Celle-ci ne s'est toutefois pas révélée utile. Elle n'apporte aucune preuve selon laquelle l'exposition aux émissions de moteur diesel (et on ignore l'intensité de cette exposition) entraîne un risque immédiat de maladie ou de blessure pour les membres de l'équipe.

[101] L'auteur reconnaît que le risque pour les humains est très faible, et que les essais menés sur les animaux et en laboratoire donnent à croire que des contrôles sont nécessaires si l'on veut assurer un milieu de travail sain. Le Conseil ne conclut pas que l'absence de contrôle est synonyme de danger.

[102] Les trois paragraphes suivants résument les parties pertinentes de la publication pour les besoins de M. Johnston.

[103] S'il est vrai que les émissions de moteur diesel peuvent être présentes dans les locomotives, l'eau et le gaz carbonique composent environ 99 % des émissions. L'autre 1 % contient les produits chimiques, dont la plupart se trouvent seulement en faibles quantités, qui posent un risque pour la santé. De plus, la quantité et la composition des émissions de moteur diesel dépendent du type de moteur, du genre de carburant utilisé, du système d'alimentation, de la vitesse du moteur et de la charge exercée sur ce dernier. Des particules et gaz semblables se trouvent dans le smog urbain et dans les émissions de moteur à essence.

[104] Des études ont été menées auprès des ouvriers des transports, y compris les travailleurs du rail, afin de déterminer si l'exposition aux émissions diesel causait le cancer ou la maladie respiratoire. Il n'y avait aucune preuve d'augmentation des taux de cancer du poumon chez les ouvriers des transports. Pour ce qui est des maladies respiratoires, on a constaté des symptômes tels que le sifflement, la toux et la production de mucosités uniquement chez les ouvriers travaillant dans les garages d'autobus. Ces symptômes étaient dus à l'exposition à de fortes émissions de moteur diesel pendant de courtes durées. Aucun lien n'a été trouvé avec les troubles respiratoires plus graves tels que la bronchite ou l'emphysème.

[105] Toutes les études comportaient d'importantes lacunes en ce sens qu'elles ne donnaient aucun

levels or lacked details on the length of exposure or the smoking histories of the workers. Major studies of railroad workers exposed to diesel emissions are in progress. Large numbers of workers will be included, the concentration and length of exposure to diesel exhaust measured, and smoking histories considered.

[106] In short, the publication did not assist the Board. Were the Board to ask the safety officer to ride with crew members to assess the effects of diesel fumes in the cab and if the fumes suggested that crew members were at immediate risk of becoming ill, the Board notes that Operations Program Directive 905-1 provides:

Where necessary, the safety officer will seek expertise in order to have sufficient knowledge of all the factors involved in making the decision. It is more important to take the time necessary to render the decision correctly than it is to decide immediately.

## Conclusion

[107] The Board upholds the safety officer's finding that Mr. Johnston did not face a danger on the day of his work refusal, in being asked to operate engine unit #5377 in reverse from Pine Falls to the Symington Yard.

## CASES CITED

*Bidulka v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 3 F.C. 630

*Canada (Attorney General) v. Bonfa* (1989), 73 D.L.R. (4th) 364; and 113 N.R. 224 (F.C.A.)

*Coulombe (Rosario)* (1989), 78 di 52 (CLRB no. 747)

*Gray (Mary)*, [1999] CIRB no. 21

## STATUTES CITED

*An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, being Chapter 26 of the Statutes of Canada, 1998, s. 88(2)

*Canada Labour Code, Part II*, ss. 122(1); 128; 129(1), 129(2), 129(5); 130(1); 156

renseignement sur les niveaux réels des émissions de moteur diesel ou qu'elles ne précisait pas la durée d'exposition ou encore les antécédents de tabagisme des travailleurs. Des études importantes sur les travailleurs du rail exposés aux émissions de moteur diesel sont en cours. Le nombre de participants sera important; on tiendra compte de la concentration des émissions, de la durée d'exposition et des antécédents de tabagisme des sujets.

[106] En bref, la publication n'a pas aidé le Conseil. Si le Conseil devait demander à l'agent de sécurité de rouler avec les membres de l'équipe pour évaluer les effets des émissions de moteur diesel dans la cabine et s'il était suggéré que les membres de l'équipe couraient le risque immédiat de devenir malade, le Conseil signale que la Directive du programme des Opérations 905-1 prévoit ce qui suit:

... S'il y a lieu, l'agent de sécurité obtiendra l'aide d'un spécialiste afin de bien comprendre tous les facteurs en cause dans la décision. Il vaut mieux qu'il prenne le temps nécessaire pour rendre une bonne décision plutôt que de prendre immédiatement sa décision.

## Conclusion

[107] Le Conseil maintient la décision de l'agent de sécurité à savoir que M. Johnston n'a été exposé à aucun danger le jour où il a refusé de travailler, c'est-à-dire lorsqu'on lui a demandé de conduire la locomotive n° 5377 en marche arrière de Pine Falls à la gare de triage de Symington.

## AFFAIRES CITÉES

*Bidulka c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 3 C.F. 630

*Canada (Attorney General) v. Bonfa* (1989), 73 D.L.R. (4th) 364; et 113 N.R. 224 (C.A.F.)

*Coulombe (Rosario)* (1989), 78 di 52 (CCRT n° 747)

*Gray (Mary)*, [1999] CCRI n° 21

## LOIS CITÉES

*Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, chapitre 26 des Lois révisées du Canada, 1998, art. 88(2)

*Code canadien du travail, Partie II*, art. 122(1); 128; 129(1), 129(2), 129(5); 130(1); 156

*Canada Labour Code, On Board Trains Occupational Safety and Health Regulations* (SOR/87-184), ss. 10.5; 10.9

*Code canadien du travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail (trains)* (DORS/87-184), art. 10.5; 10.9





1

*Canada Industrial Relations Board*  
*Conseil canadien des relations industrielles*

---

Vol. 1-99

## Reasons for decision

Air Line Pilots Association,  
*applicant,*  
*and*

Air Canada, Air Nova Inc., Air Alliance, AirBC Limited, operating under the firm name and style of AIRBC, Air Ontario Inc., and Northwest Territorial Airways Ltd., doing business as NWT Air Ltd.,  
*employers,*

Air Canada Pilots Association, International Association of Machinists and Aerospace Workers, International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 148, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Union of Public Employees, Local 433, General Teamsters, Local 362, NWT Air Employees Association, National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213, Western Canada Council of Teamsters, Air Nova System Operations Control Non-Management Committee, and Canadian Airline Dispatchers Association,  
*interested parties.*

*CITED AS:* Air Canada et al.

Board Files: 17342  
15352  
17343

Decision no. 44  
December 22, 1999

---

Application pursuant to sections 18 and 35 of the *Canada Labour Code, Part I*, as well as complaints pursuant to sections 94(1)(a) and 94(3)(g).

Single employer - Discretion not to make declaration - The Air Line Pilots Association (ALPA) filed an

## Motifs de décision

Association des pilotes des lignes aériennes,  
*requérante,*  
*et*

Air Canada, Air Nova Inc., Air Alliance, AirBC Limited, exploitée sous la raison sociale AirBC, Air Ontario Inc., et Northwest Territorial Airways Ltd. faisant affaire sous le nom de NWT Air Ltd.,  
*employeurs,*

Association des pilotes d'Air Canada, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, Association des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 148, Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleurs du Canada (TCA-Canada), Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 433, section locale 362 des Teamsters, NWT Air Employees Association, Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213, Western Canada Council of Teamsters, Air Nova System Operations Control Non-Management Committee et Association canadienne des régulateurs de vols,  
*parties intéressées.*

*CITÉ:* Air Canada et autres

Dossiers du Conseil: 17342  
15352  
17343

Décision n° 44  
le 22 décembre 1999

---

Demande présentée en vertu des articles 18 et 35 du *Code canadien du travail, Partie I*, et plaintes déposées en vertu des alinéas 94(1)a) et 94(3)g).

Employeur unique - Pouvoir discrétionnaire de ne pas rendre de déclaration - L'Association des pilotes des

application under sections 18 and 35 seeking a declaration that Air Canada and its connector airlines form a single employer and for a review of the bargaining unit structure in place for all pilots at the respondent employers - In 1989, a similar application was filed by the IAMAW; although the criteria for a single employer declaration were met in that case, the Board declined to make the declaration as there was no evidence of actual or likely undermining of bargaining rights (*Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771) - In the instant case, common control and direction were assumed throughout the proceedings - At issue is whether in the intervening years, with Air Canada having a 100% interest in its connectors, the labour relations purpose underlying the determination of the bargaining units has sufficiently changed to warrant a single employer declaration - The Board determines that it would be inappropriate to make a single employer declaration in this case - There have been no significant changes in the airline industry since the Board's 1989 decision that would warrant reversing said decision and destabilizing labour relations in the industry - As a result of the 1989 decision, has come labour relations stability and certainty - The Board must respect the structure that parties have created for themselves and which the Board has approved as appropriate bargaining units - ALPA is seeking to accomplish through a Board ruling what it could not effectively obtain at the bargaining table, the implementation of the "Picher Award," which would have the effect of dramatically improving the working conditions of the connector pilots - The Board will not dismantle a bargaining structure which has served the parties well, all for the sake of a few who seek to advance their career prospects - Application dismissed - The Board also dismissed the unfair labour practice complaints as they were without merit.

Single employer - Evidence - Admissibility of - Practice and procedure - The Board refused to admit into evidence an expert report and testimony on the interpretation of the *Code* - Although administrative

lignes aériennes (ALPA) a présenté une demande en vertu des articles 18 et 35 en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle Air Canada et ses transporteurs partenaires constituent un employeur unique et une révision de la structure des unités de négociation en place pour tous les pilotes chez les employeurs intimés - En 1989, une demande similaire avait été présentée par l'AIMTA; même si les critères établis pour rendre une déclaration d'employeur unique avaient été respectés, le Conseil a refusé de faire cette déclaration puisqu'il n'existait pas de preuve concluante d'une érosion réelle ou probable des droits de négociation (*Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771) - Dans la présente affaire, on a tenu pour acquis, pendant la totalité de la procédure, qu'il y avait un contrôle et une direction en commun - La question de fond consiste à déterminer si, au cours des dernières années, compte tenu du fait qu'Air Canada est devenue propriétaire à part entière de ses transporteurs partenaires, le Conseil est convaincu que l'objectif lié aux relations du travail qui sous-tend la détermination des unités de négociation justifie maintenant une déclaration d'employeur unique - Le Conseil conclut qu'il serait inapproprié de rendre une déclaration d'employeur unique en l'espèce - Il n'y a eu, depuis la décision du Conseil de 1989, aucun changement important dans l'industrie du transport aérien qui justifierait qu'il annule cette décision et déstabilise les relations du travail dans cette industrie - La décision du Conseil de 1989 a apporté la stabilité sur le plan des relations du travail et engendré des certitudes - Le Conseil doit respecter la structure dont les parties se sont dotées et qu'il a approuvée comme étant des unités de négociation habiles à négocier - L'ALPA cherche à obtenir par le truchement d'une décision du Conseil ce qu'elle n'a pu obtenir à la table de négociation, soit la mise en œuvre de la sentence Picher, qui aurait pour effet d'améliorer sensiblement les conditions de travail des pilotes des transporteurs partenaires - Le Conseil ne démantèlera pas à la légère une structure de négociation qui a bien servi les parties pour le bénéfice d'un petit nombre qui cherche à améliorer ses perspectives de carrière - Demande rejetée - Le Conseil a également rejeté les plaintes de pratique déloyale de travail car elles étaient non fondées.

Employeur unique - Preuve - Admissibilité - Pratique et procédure - Le Conseil a refusé d'admettre à titre de preuve le rapport et témoignage d'un expert concernant l'interprétation du *Code* - Les tribunaux administratifs



tribunals exercise a great deal of discretion with respect to the admissibility of evidence, the evidence sought to be admitted must be relevant and appropriate - In the case at hand, the Board is asked to rule on the labour relations purpose which underlies the application for a single employer declaration - The report and testimony offered not so much an expert's view of the organization of the airline industry in question in this case, as a point of view on the interpretation of the *Code*, something ALPA was free to do in closing argument - It would have been wasteful to allow it to be introduced in the guise of evidence.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, R.S.C. 1985, c. L-2, as am. 1998, c. 26. These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

#### Appearances

Mr. John T. Keenan, assisted by Mr. Mark Bailey, counsel, for the Air Line Pilots Association (ALPA - formerly CALPA);  
 Mr. Richard J. Charney, assisted by Ms. Damhnait Monaghan, counsel, for Air Canada;  
 Mr. Brian G. Johnston, Q.C., counsel, for Air Nova;  
 Mr. Jean Beauvais, counsel, for Air Alliance;  
 Mr. Frank A. Angeletti, counsel, for Air Ontario;  
 Mr. Michael A. Coady, counsel, for AirBC;  
 Mr. Steven P. Williams, counsel, for Northwest Territorial Air (NWTa);  
 Mr. Steven H. Waller, assisted by Ms. Ainslie Benedict, counsel, for the Air Canada Pilots Association (ACPA);  
 Mr. James Hayes, counsel, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW);  
 Mr. Stephen Krashinsky, counsel, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada); and  
 Mr. Michael A. Church, counsel, for the Canadian Union of Public Employees (CUPE) and the Canadian Air Line Dispatchers Association (CALDA).

#### I - INTRODUCTION

[1] These reasons deal with an application under sections 18 and 35 of the *Canada Labour Code*. ALPA

ont une grande marge de manœuvre en ce qui a trait à l'admissibilité de la preuve, mais il n'en demeure pas moins que celle-ci doit être pertinente et appropriée - En l'espèce, le Conseil est appelé à se prononcer sur l'objectif lié aux relations du travail qui sous-tend la présente demande de déclaration d'employeur unique - Le rapport n'offrait pas tant une opinion d'expert sur l'organisation de l'industrie du transport aérien en cause dans cette affaire qu'un avis sur l'interprétation du *Code*, ce que l'ALPA pouvait faire valoir dans ses observations finales - Il aurait été inutile de l'admettre à titre d'élément de preuve.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule conformément au paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, L.R.C., 1985, ch. L-2, dans sa forme modifiée en 1998, ch. 26. Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente.

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> John T. Keenan, assisté de M<sup>e</sup> Mark Bailey, avocats de l'Association des pilotes des lignes aériennes (l'ALPA, anciennement la CALPA);  
 M<sup>e</sup> Richard J. Charney, assisté de M<sup>e</sup> Damhnait Monaghan, avocats d'Air Canada;  
 M<sup>e</sup> Brian G. Johnston, c.r., avocat d'Air Nova;  
 M<sup>e</sup> Jean Beauvais, avocat d'Air Alliance;  
 M<sup>e</sup> Frank A. Angeletti, avocat d'Air Ontario;  
 M<sup>e</sup> Michael A. Coady, avocat d'AirBC;  
 M<sup>e</sup> Steven P. Williams, avocat de Northwest Territorial Air (NWTa);  
 M<sup>e</sup> Steven H. Waller, assisté de M<sup>e</sup> Ainslie Benedict, avocats de l'Association des pilotes d'Air Canada (l'APAC);  
 M<sup>e</sup> James Hayes, avocat de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et des travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA);  
 M<sup>e</sup> Stephen Krashinsky, avocat du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);  
 M<sup>e</sup> Michael A. Church, avocat du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et de l'Association canadienne des régulateurs de vols (CALDA).

#### I - INTRODUCTION

[1] Les présents motifs se rapportent à une demande fondée sur les articles 18 et 35 du *Code canadien du*

seeks a declaration that Air Canada, Air Ontario, Air Nova, AirBC, Air Alliance and NWTa constitute a single employer and a review of the structure of the existing pilot bargaining units for the respondent employers. Should the Board decide to exercise its discretion to issue a declaration, the applicant requests that the parties be allowed to come to an agreement within a reasonable period with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review pursuant to section 18.1(2)(a) of the *Code*, the Board retaining jurisdiction if no agreement is reached.

[2] ALPA also filed three unfair labour practice complaints under sections 94(1)(a) and 94(3)(g) of the *Code*, alleging that Air Canada interfered with ALPA's administration and representation of the connector pilots and their career path. ALPA sets forth that these complaints are intimately intertwined with the single employer situation and should be allowed as part of this application.

[3] During these proceedings, NWTa was sold to First Air and is no longer a wholly-owned subsidiary of Air Canada. It requested its removal from these proceedings. ALPA objects to this request on the grounds that its pilots may be entitled to remedies against NWTa as a result of rights flowing from the Board's decision.

[4] In the course of these proceedings, revisions of the *Code* came into force. Pursuant to section 88.1 of the *Code*, this matter was transferred to a new panel of the Canada Industrial Relations Board under the transitional provisions for an orderly transfer of proceedings. The parties agreed that all of the evidence put before the former panel would form part of the record before the new panel. There were 54 days of hearing before the former panel (June 17, 1996 to December 10, 1998), 2 days under the transitional provisions of the amended *Code* before the Chairperson of the Board (January 11 and 12, 1999) and 20 days before the newly constituted panel (January 25 to June 30, 1999), for a total of 76 days.

[5] The record of these proceedings consists of the testimony of 24 witnesses, 568 exhibits, some 15,000 pages of transcripts and supporting

*travail*. L'ALPA veut que le Conseil déclare que Air Canada, Air Ontario, Air Nova, AirBC, Air Alliance et NWTa constituent un employeur unique et réexamine la structure des unités de négociation existantes des pilotes chez ces employeurs. Si le Conseil fait droit à la demande, la requérante veut qu'il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans un délai raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision, en application de l'alinéa 18.1(2)a) du *Code*, et qu'il demeure saisi de l'affaire si les parties ne parviennent pas à s'entendre.

[2] L'ALPA a également déposé trois plaintes de pratique déloyale de travail fondées sur les alinéas 94(1)a) et 94(3)g) du *Code*, dans lesquelles elle allègue qu'Air Canada intervient dans l'administration de l'ALPA et la représentation des pilotes des transporteurs partenaires ainsi que dans l'avancement professionnel de ces derniers. L'ALPA prétend que les plaintes et la situation d'employeur unique sont intimement liées et qu'elles devraient donc être accueillies dans le cadre de la présente demande.

[3] Au cours de la procédure, First Air a acquis NWTa, qui n'est donc plus une filiale à 100 % d'Air Canada. Elle a demandé de se retirer du dossier. L'ALPA s'oppose à la demande pour le motif que ses pilotes pourraient avoir droit à des mesures de redressement une fois que le Conseil aura rendu sa décision.

[4] En cours de route, des modifications du *Code* sont entrées en vigueur. En vertu de l'article 88.1, l'affaire a été transmise à un nouveau banc du Conseil canadien des relations industrielles aux termes des dispositions transitoires portant sur la transmission harmonieuse de la procédure. Les parties ont convenu de verser au dossier soumis à la nouvelle formation la totalité des éléments de preuve présentés à l'ancienne. Il y a eu 54 jours d'audience devant l'ancien banc (entre le 17 juin 1996 et le 10 décembre 1998), deux jours d'audience devant le président du Conseil aux termes des dispositions transitoires du *Code* modifié (les 11 et 12 janvier 1999) et 20 jours d'audience devant le banc nouvellement constitué (entre le 25 janvier et le 30 juin 1999), pour un total de 76 jours d'audience.

[5] Le dossier de l'instance comprend la transcription de 24 témoignages, 568 pièces, quelque 15 000 pages de transcriptions et des pièces justificatives comprenant

documentation in the form of extensive books of documents, minutes of meetings, correspondence between the parties, internal memoranda, financial analysis and all relevant collective agreements, not to mention 700 pages of final written submissions, concluded by three days of oral argument. The evidence goes well beyond what is reported in these reasons. The Board has taken all of it into consideration. These reasons highlight only those facts and arguments most relevant to the disposal of the matter.

[6] Several unions intervened in these proceedings. They participated in some of the hearings and presented final submissions and argument according to their interest. Except for the IAMAW, they oppose the application.

1. ACPA represents the 2,200 Air Canada pilots;
2. CUPE represents 4,550 flight attendants at Air Canada, 180 cabin personnel at Air Nova, 160 cabin personnel at Air Ontario and 10 dispatchers at Air Alliance for a total of 4,900 employees;
3. CAW represents 3,400 sales and service personnel and 360 finance branch employees at Air Canada, 240 maintenance employees and 12 crew schedulers and crew planners at AirBC, 220 maintenance agents at Air Ontario, 90 maintenance employees and 70 customer agents at Air Nova, for a total of 4,392 employees;
4. IAMAW represents 8,400 maintenance and overhaul department employees at Air Canada;
5. CALDA represents 47 flight dispatchers and operations controllers at Air Canada and 21 flight dispatchers and operations controllers at AirBC for a total of 68 employees;
6. Western Canada Council of Teamsters represents 265 customer service agents and 170 flight attendants at AirBC. The Council did not actively participate in the hearings nor did it file final submissions.

de volumineux recueils de documents, des procès-verbaux de réunions, de la correspondance échangée entre les parties, des notes de service internes, des analyses financières ainsi que toutes les conventions collectives pertinentes, sans oublier 700 pages d'observations finales écrites auxquelles il faut ajouter trois jours de plaidoirie. La preuve est loin de se limiter aux extraits cités dans les présents motifs. Le Conseil l'a toute prise en considération. Les présents motifs reprennent uniquement les faits et arguments les plus utiles pour trancher l'affaire.

[6] Plusieurs syndicats sont intervenus en l'instance. Ils ont participé à certaines audiences et ont présenté des observations finales et des arguments suivant leur intérêt. À l'exception de l'AIMTA, ces intervenants s'opposent à la demande.

1. L'APAC représente les 2 200 pilotes d'Air Canada;
2. Le SCFP représente les 4 550 agents de bord d'Air Canada, 180 employés de cabine à Air Nova, 160 employés de cabine à Air Ontario et 10 répartiteurs à Air Alliance, soit un total de 4 900 employés;
3. Les TCA représentent 3 400 préposés aux ventes et au service et 360 employés de la direction des finances à Air Canada, 240 préposés à l'entretien et 12 préposés à l'affectation et à la planification des équipages à AirBC, 220 préposés à l'entretien à Air Ontario, 90 préposés à l'entretien et 70 préposés à la clientèle à Air Nova, soit un total de 4 392 employés;
4. L'AIMTA représente les 8 400 employés du service de maintenance et de révision d'Air Canada;
5. La CALDA représente 47 régulateurs de transport aérien et contrôleurs des opérations à Air Canada et 21 régulateurs de transport aérien et contrôleurs des opérations à AirBC, soit un total de 68 employés;
6. Le Western Canada Council of Teamsters représente 265 préposés à la clientèle et 170 agents de bord à AirBC. Le Council n'a pas participé activement aux audiences ni n'a présenté d'observations finales.



## II - THE AIRLINE INDUSTRY AFTER DEREGULATION

[7] Following the path laid by the United States, Canada deregulated its airline industry in the southern zone on January 1, 1988. Theoretically, deregulation would allow free market competitive forces to govern entry and exit, service levels and pricing. With the removal of barriers, low-cost new entrants would police the pricing of the major incumbent carriers and allow for more competition than with government control. Proponents saw no economies of scale or market advantages for larger carriers and forecasted that they would have no other choice but to respond to the low-cost nature of the new entrant operations.

[8] In hindsight, those theories fell flat on their face. Larger carriers used their market power and size to dominate smaller carriers and to link with other carriers through various partnerships. Deregulators thought that low cost would mean low fares and that the traffic advantage would go to the low-cost new entrants. What had not been weighed in this equation is that, like every other market, price does not drive everything; there are certain commodities that inevitably influence consumer choices.

[9] Non-price factors that had not been anticipated included the reputation of well-known mainline or regional carriers, the initiation of frequent flyer programs to develop customer loyalty and the development of central hubs to replace the traditional point-to-point approach. Also not envisioned was that economies of scale could be achieved simply by being bigger and serving more points than any new entrant could possibly afford. The search for such economies paved the way to consolidations of many airlines. Also not envisioned was that large carriers would use their computer reservation system (CRS) to leverage

## II - L'INDUSTRIE DU TRANSPORT AÉRIEN DEPUIS LA DÉRÈGLEMENTATION

[7] Dans la foulée de ce qui s'était produit aux États-Unis, le Canada a déréglementé l'industrie du transport aérien dans la zone sud le 1<sup>er</sup> janvier 1988. Ce faisant, on voulait laisser les forces de la libre concurrence régir l'entrée et la sortie des transporteurs, les niveaux de service et les prix. Avec la suppression des barrières, des nouveaux venus offrant des services à moindre coût influenceraient la grille tarifaire des transporteurs principaux en place et la concurrence serait plus vive qu'elle ne l'était à l'époque des contrôles gouvernementaux. Les tenants de la déréglementation ne voyaient aucune économie d'échelle ni aucun avantage commercial pour les gros transporteurs et prévoyaient qu'ils n'auraient d'autre choix que d'emboîter le pas aux nouveaux venus offrant des services à moindre coût.

[8] En rétrospective, force est de constater que ces théories n'ont pas résisté à l'épreuve du temps. Les gros transporteurs ont utilisé leur position de force sur le marché et leur taille pour dominer les petits transporteurs et pour s'allier à d'autres transporteurs par divers partenariats. Les tenants de la déréglementation croyaient que la baisse des coûts entraînerait une baisse des tarifs et permettrait ainsi aux nouveaux venus offrant des services à moindre coût de s'accaparer une plus grande part du trafic. On avait négligé de tenir compte du fait que, comme dans tout autre marché, les prix ne sont pas le seul facteur déterminant; un certain nombre d'autres considérations influencent inévitablement les choix des consommateurs.

[9] Les facteurs non liés aux prix dont les tenants de la déréglementation n'avaient pas tenu compte incluaient notamment la réputation d'un transporteur principal ou de transporteurs régionaux bien connus, la mise en œuvre de programmes pour grands voyageurs afin de fidéliser la clientèle et la création de plaques tournantes pour remplacer le service traditionnel point à point. Nul n'avait de surcroît prévu que les gros transporteurs, du fait simplement de leur taille et du nombre de destinations qu'ils desservaient, étaient en mesure de réaliser des économies d'échelle bien mieux que ne pouvaient le faire les nouveaux venus. C'est parce

travellers' choices in their favour by listing their airline first and competitors second or third.

[10] As a result, the industry has become less competitive in most markets partly because of the careful collection of feeder carriers assembled by the major carriers. This trend of mergers and acquisitions in Canada closely paralleled what was also occurring in the United States. Air traffic systems are now concentrated in the hands of very few carriers. In Canada, Air Canada and Canadian Airlines control 70% of the market; in the United States, three major carriers control approximately the same proportion of that market.

[11] The industry concentration that followed deregulation occurred in four phases. First, a large number of players with ready access to capital entered the market based on the assumption that they had the same advantage in a deregulated market as the incumbents. Second, the established and already successful carriers reacted by developing systems like hubs and spokes, customer programs and new alliances to compete with low-cost new entrants. This resulted in a shake-out and the bankruptcy of a large number of new entrants and/or inefficient airlines. The third phase saw the consolidation and restructuring of the industry through carrier mergers and regional alliances. In the fourth and current phase, known as globalization, route systems have been extended beyond the domestic regional partnerships to integrated international and world-wide partnerships, such as Star Alliance (Air Canada) and One World Alliance (Canadian Airlines).

[12] The relative economic success of Air Canada in the current environment hinges on three components. It has developed a system of hubs (the domination of one or more large airports) and a national span of long- and medium-haul routes. It has linked with regional

qu'on recherchait de telles économies qu'on a assisté à la fusion de nombreux transporteurs aériens. De même, personne n'avait prévu que les gros transporteurs allaient utiliser leur système de réservation informatisé (SRI) pour influencer les choix des voyageurs en leur faveur en faisant figurer leur compagnie en tête de liste, avant leurs concurrents.

[10] En conséquence, l'industrie est devenue moins concurrentielle dans la plupart des marchés en raison en partie du portefeuille de transporteurs subsidiaires que les transporteurs principaux ont pris soin d'assembler. La vague de fusions et d'acquisitions au Canada faisait pendant à une tendance semblable aux États-Unis. Aujourd'hui, un petit nombre de transporteurs contrôlent les systèmes de circulation aérienne. Au Canada, Air Canada et les Lignes aériennes Canadien contrôlent 70 % du marché de la même façon que trois transporteurs de premier plan s'accaparent environ la même part du marché américain.

[11] La concentration de l'industrie à la suite de la déréglementation s'est faite en quatre étapes. Dans un premier temps, un grand nombre de nouveaux venus ayant facilement accès à des capitaux sont arrivés sur le marché croyant qu'ils avaient le même avantage dans un marché déréglementé que les transporteurs déjà en place. Deuxièmement, les transporteurs établis, déjà profitables, ont réagi en créant des réseaux en étoile et des programmes de fidélisation de la clientèle et en forgeant des alliances pour concurrencer les nouveaux venus offrant des services à moindre coût. Cela a créé des remous dans le marché et entraîné la faillite d'un grand nombre de nouveaux venus et de transporteurs non rentables. La troisième phase correspond à l'unification et à la restructuration de l'industrie par la fusion de transporteurs et la création d'alliances régionales. Au cours de la quatrième phase, qui se poursuit encore aujourd'hui et qu'on appelle la mondialisation, les transporteurs ont élargi leurs réseaux; ne se limitant plus aux partenariats avec les transporteurs régionaux canadiens, ils ont joint des lignes internationales intégrées telles que Star Alliance (Air Canada) et One World Alliance (Lignes aériennes Canadien).

[12] Le succès économique relatif d'Air Canada dans le contexte actuel est attribuable à trois facteurs. La société a instauré un système de plaques tournantes (la domination d'un ou de plusieurs grands aéroports) et un réseau national de lignes long-courriers et

partners at each hub to provide feed from smaller local markets. It has entered into an international code share affiliation with a large international airline group. As a result, Air Canada shares a national designator, also called a brand, with its regional partners and an international brand with Star Alliance. Non-market or non-price factors have also enhanced its profitability. By linking its brands and providing a common reference point of services, that is, a trademark quality of on-board service, frequent flyer points, club lounges, preferential seating, upgrades, along with seamless connections, terminals and luggage handling, it has attracted not only the ordinary consumer but also the lucrative business customer.

[13] The development of hubs and spokes to replace the traditional point-to-point system has also fostered the industry's market power on air travel. Under the point-to-point system that existed under government regulation, routes were based on the pairing of two cities without any consideration given to the benefit of linking markets together. For example, under this system, five paired routes meant only five city pairs could be connected.

moyen-courriers. Elle s'est alliée des partenaires régionaux à chaque aéroport-pivot pour bénéficier de l'apport de trafic des marchés locaux. Elle a conclu une entente de partage de dénomination internationale avec un important groupe de transporteurs aériens internationaux. En conséquence, Air Canada partage maintenant un indicatif national, également appelé une marque, avec ses partenaires régionaux et une marque internationale avec Star Alliance. Des facteurs non liés au marché ou non liés aux prix ont également accru sa rentabilité. En rattachant ses marques et en établissant des critères communs de service, soit une qualité de service à bord des avions associée à sa marque, des points de grands voyageurs, des salons-clubs, des sièges préférentiels et des surclassements, ainsi que des correspondances, des aéroports terminus et un service de manutention des bagages intégrés, elle a attiré non seulement le consommateur moyen, mais aussi la lucrative clientèle d'affaires.

[13] La création de réseaux en étoile pour remplacer le service traditionnel point à point a aussi contribué à accroître l'emprise de l'industrie sur le marché du voyage. À l'époque de la réglementation gouvernementale et du service point à point, les liaisons consistaient à jumeler deux villes. Personne ne songeait aux avantages d'interrelier ces marchés. Par exemple, cinq liaisons signifiaient que seulement cinq paires de villes pouvaient être desservies.

**Point-to-Point Service / Service point à point  
(Five City Pairs Connected) / (Cinq paires de villes reliées)**

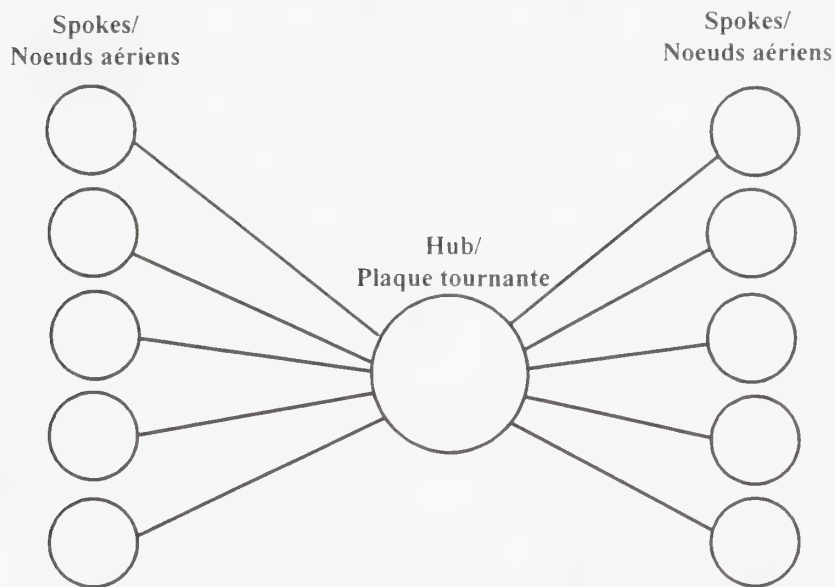




[14] However, by linking these cities through a midpoint, the connector hub, service can now be provided to all other points. Expanding the example of the previous 5 city pairs, 10 markets have been transformed into 25 markets paired through a central hub, with the 10 markets also having a destination to the hub, for a total of 35 markets with no greater deployment of aircraft services and no greater economic expense than the airport resources already in place.

[14] Cependant, en reliant ces villes à un point médian, la plaque tournante du transporteur partenaire, il est devenu possible de desservir toutes les autres destinations. Si on reprend l'exemple des cinq paires de villes mentionné précédemment, les 10 marchés sont devenus 25 marchés jumelés par la voie d'une plaque tournante, les 10 marchés ayant également une destination à l'aéroport-pivot, pour un total de 35 marchés, en utilisant les ressources de l'aéroport qui sont déjà en place et sans instaurer d'autres services avions et faire d'autres débours.

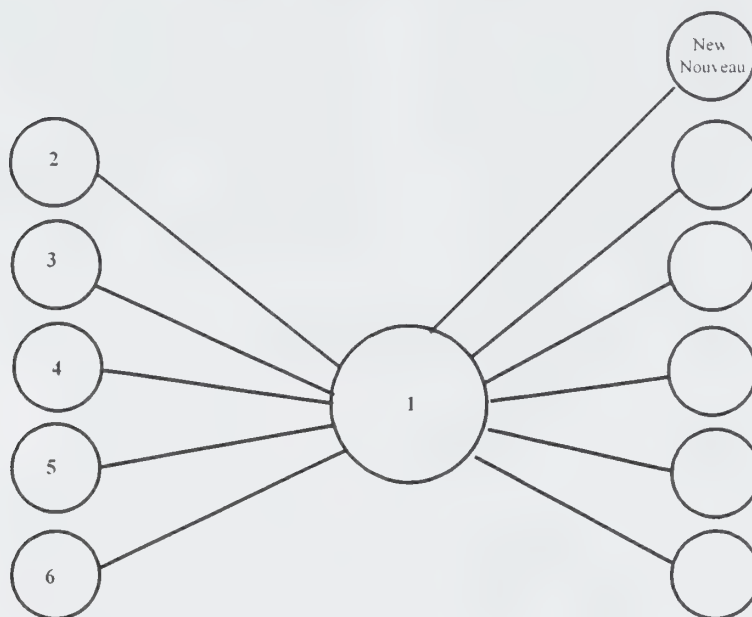
**Hub and Spoke System / Réseau en étoile**  
(35 City Pairs are Connected) / (35 paires de villes reliées)



[15] Over and above a smoother flow of passengers and better airline economics, the advantage of a hub system is that every new market that is added connects to all the others, increasing the connecting possibilities of all passengers flying in that market.

[15] Outre le trafic de passagers et l'efficacité accrue qu'il engendre pour les transporteurs, ce système offre l'avantage de relier chaque nouveau marché à l'ensemble des marchés, ce qui accroît les possibilités de correspondance de tous les passagers dans ce marché.

**Hub and Spoke System / Réseau en étoile**  
**(New Spoke Adds Six New Markets) / (Nouveau noeud ajoutant six nouveaux marchés)**



[16] A competitor without similar connections does not have the ability to flow passengers throughout the rest of its system. The value of hubs is also to increase the number of passengers in the fuselage, or in airline parlance, the load factor on a hubbed carrier. The most successful carriers have high load factors and have developed the biggest hubs in North America. Similarly, once a small or large community is linked through a hub, it is no longer considered just local traffic, but part of the carrier's overall network.

[16] Un compétiteur qui n'a pas de possibilités de correspondances semblables n'est pas en mesure d'aiguiller les passagers dans le reste de son système. Le système de plaque tournante permet aussi d'accroître le nombre de passagers dans les avions, ce qui, dans le langage des compagnies de transport aérien, signifie le coefficient de charge de l'exploitant d'une plaque tournante. Les transporteurs les plus rentables ont des coefficients de charge élevés. Ils ont aussi créé les plus importantes plaques tournantes en Amérique du Nord. De même, une petite ou une grande localité qui est raccordée à une plaque tournante cesse de faire partie du simple trafic local et devient partie intégrante du réseau global du transporteur.

[17] In Canada, the industry has become organized into three distinct airline segments: (1) the major hub carrier, characterized by a long-haul hub and spoke market, with local and connect traffic over its hub, and a nation-wide route system that ensures that its brand is present across the country (Air Canada and Canadian Airlines); (2) regional feeder carriers or connectors that are restricted to short-haul low density routes and almost exclusively link into the major partner at the hub (AirBC, Air Ontario, Air Nova, Air Alliance); and (3) point-to-point service and niche carriers that

[17] Au Canada, l'industrie comprend trois groupes distincts: (1) l'exploitant dominant d'une plaque tournante, qui a un réseau en étoile pour vols long-courriers et un apport de trafic local à sa plaque tournante ainsi qu'un réseau national qui assure la présence de sa marque d'un océan à l'autre (Air Canada, Lignes aériennes Canadien); (2) des transporteurs subsidiaires régionaux (appelés les transporteurs partenaires), qui ont des lignes court-courriers à faible trafic et qui se raccordent presque exclusivement à la plaque tournante du

traditionally provide local service, usually at a low fare and at low cost (WestJet and Bearskin Airlines).

[18] To compare the industry before and after deregulation, long mainline or trunk service has been replaced by large major carriers; instead of local service providers, there are regional feed carriers; and instead of charter operators, there is now point-to-point service. The level of operations further distinguishes the mainline and regional airline industry segments. Major carriers fly about three times the distance of regional carriers at almost 50% greater speeds because of the use of jets rather than the typical regional turbo prop equipment.

[19] Partnerships are also crucial to a successful airline. They allow major carriers to serve as many points as possible by using online networks and a common designation for the service. Partners also allow for the penetration of markets by a partner airline without each airline having to deploy any equipment or spending money on marketing other than by announcing their presence in the new area. Thus, it becomes inexpensive to grow foreign partnerships since it does not require the deployment of new equipment or resources or having to compete in new markets. Shared frequent flyer programs, clubs and upgrade certificates are also incentives that bring new customers to each of the other main carriers' system of routes without having to deploy additional resources. Partnerships avoid direct competition where, because of market size, neither carrier can compete successfully. The bottom line is that a partnership allows a carrier to gain and serve different regions with little or no financial risk. Partnered carriers share their market gains and pick up traffic from other partners, which would not otherwise be assured. As a result, competition has moved from individual carriers to networks that provide online

partenaire principal (comme AirBC, Air Ontario, Air Nova, Air Alliance); et (3) les fournisseurs de service point à point et les transporteurs spécialisés, qui assurent traditionnellement le service local, la plupart du temps à peu de frais et à tarif réduit (WestJet et Bearskin Airlines).

[18] Si on compare l'industrie avant et après la déréglementation, on constate que les gros transporteurs de premier plan ont remplacé les transporteurs exploitant les lignes principales; les transporteurs subsidiaires régionaux ont pris la place des fournisseurs de service locaux et le service point à point, celle des services de frètement. Le niveau des opérations est un autre élément qui différencie les transporteurs principaux des transporteurs régionaux. Les premiers volent sur environ le triple des distances des seconds à des vitesses excédant de presque 50 % celles de ces derniers parce qu'ils utilisent des avions à réaction (réactés) plutôt que les turbopropulseurs typiques des transporteurs régionaux.

[19] Les partenariats sont également d'une importance cruciale pour la rentabilité d'un transporteur aérien. Ils lui permettent de desservir autant de destinations que possible en utilisant les réseaux en direct et une désignation commune. Ils permettent également à une compagnie alliée de pénétrer des marchés sans qu'il soit nécessaire de mettre en place de nouveaux appareils ou de faire de la publicité, si ce n'est annoncer sa présence dans le nouveau secteur. Par voie de conséquence, il devient peu coûteux de conclure des partenariats avec des compagnies étrangères étant donné qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place de nouveaux appareils ou de nouvelles ressources ou de soutenir la concurrence dans de nouveaux marchés. Les programmes pour grands voyageurs, les salons-clubs et les certificats de surclassement communs sont également des incitatifs qui aiguillent de nouveaux clients vers le réseau de chacun des autres transporteurs principaux sans qu'il soit nécessaire de mettre en place des ressources additionnelles. Les partenariats permettent d'éviter la concurrence directe là où, en raison de la taille du marché, aucun des transporteurs ne peut la soutenir. En bout de ligne, un partenariat



services among the alliance partners, whether regional connectors, national carriers or international partners.

[20] In the context of globalization, each connector is an integral part of its major carrier's operations. Not only does it provide the direct connecting traffic from local markets to and from the mainline, it also feeds into the network of other regional and international carriers in the alliance. Between 25% and 60% of traffic connects beyond the local market to mainline and other carriers. It is also the branding of the major carrier: the seamless service, the frequent flyer benefits, and so on that puts the passengers on the connector. With preferential CRS listings, even the smallest connector can say it provides service to very distant points.

[21] To secure its feed, Air Canada has developed commercial partnership agreements, some **without any ownership**, as with Bearskin Airlines, Alberta CityLink, Av. Quebec Labrador, Inter Provincial and others, which are **wholly owned and share the Air Canada designator**: AirBC, Air Ontario, Air Nova, Air Alliance.

[22] Mainline carriers prefer acquiring a connector to setting up their own service for three reasons. First, the cost of acquiring the airline is small in comparison with the cost of setting up a competing service. Second, ownership secures a connector's feed as a long-term investment and builds equity into the brand of seamless services built up with other partners. Third, outright ownership makes for more rational decision-making

permet à un transporteur d'acquérir et de desservir de nouveaux marchés sans prendre trop de risques financiers. Les transporteurs affiliés bénéficient des parts de marché que l'un et l'autre s'approprient et de l'apport de trafic de chacun des autres partenaires qui ne leur serait par ailleurs pas assuré. En conséquence, la concurrence ne se fait plus entre des transporteurs particuliers, mais entre des réseaux assurant des services en direct aux partenaires de l'alliance, qu'il s'agisse de transporteurs régionaux, de transporteurs nationaux ou de partenaires internationaux.

[20] Dans le contexte de la mondialisation, chaque transporteur partenaire fait partie intégrante des opérations du transporteur principal. Il assure non seulement le transport de la clientèle entre les marchés locaux et le transporteur principal et vice-versa, mais il se raccorde aussi au réseau des autres transporteurs régionaux et internationaux faisant partie de l'alliance. Entre 25 % et 60 % du trafic déborde les frontières du marché local et fait le raccord avec le transporteur principal et les autres transporteurs. C'est aussi l'association à la marque du transporteur principal (service intégré, avantages du programme de grands voyageurs et ainsi de suite) qui fait que les passagers utilisent les transporteurs partenaires. Avec les listes préférentielles du SRI, même le plus petit transporteur partenaire peut dire qu'il dessert les destinations les plus éloignées.

[21] Pour assurer son trafic d'apport, Air Canada a conclu des ententes de partenariat commercial; certaines avec des compagnies dans lesquelles elle n'a **aucune participation**, par exemple Bearskin Airlines, Alberta CityLink, Av. Quebec Labrador, Inter Provincial, et d'autres, avec des **filiales à 100 % qui partagent ses dénominations**: AirBC, Air Ontario, Air Nova, Air Alliance.

[22] Pour les transporteurs principaux, l'acquisition d'un transporteur partenaire est préférable à la mise sur pied de leur propre service, pour trois raisons. Tout d'abord, le coût d'acquisition du transporteur est de beaucoup inférieur à celui de la mise sur pied d'un service concurrentiel; ensuite, le transporteur principal obtient le trafic d'apport du partenaire à titre d'investissement à long terme et accroît son

than a continuous balancing of the interests of purely commercial partners.

[23] By controlling its own regional connectors, Air Canada is able to structure its route system most effectively. Each connector operates in very distinct and specific regions that feed smaller markets into the larger centres, which become the focus of connector services. AirBC has a route structure focussed around Calgary, Edmonton and Vancouver. Air Ontario operates out of Toronto's airports and serves both regional routes in Ontario and certain interprovincial routes, such as a non-stop service to Montreal, as well as to destinations in the Northeastern United States. Air Nova serves Atlantic Canada through Halifax and connects into Air Canada's hubs in Ottawa and Montreal and now, with Air Alliance, connects to Quebec City and to several small Quebec centres. Connectors overlap with other regions only to the extent that is necessary to feed passengers to the mainline or to another connector. Nonetheless, a connector decides to develop, add or eliminate routes. For obvious reasons, a connector avoids competing on routes already served by its associated mainline carrier.

[24] Until local routes were turned over to connectors, Air Canada used DC-9s to compete with smaller, mostly turbo-prop, equipment. Given their larger capacity, DC-9s flew fewer trips; turbo-props served the same market more flexibly and frequently, offering more departure times and connections. Air Ontario had two jet aircraft in 1989; it now uses Dash-8 turbo-props exclusively. It owns more of those planes than any other airline in the world and an international pilot training school for this type of aircraft. This market niche has enabled Air Ontario to withstand the buffeting of the airline industry and has made it a very profitable operation.

achalandage dans la marque de services intégrés établis avec les autres partenaires; enfin, la propriété absolue permet une prise de décisions plus rationnelle et élimine l'obligation de mettre constamment en balance les intérêts de partenaires purement commerciaux.

[23] En contrôlant ses propres transporteurs régionaux, Air Canada est en mesure de structurer son réseau de la façon la plus efficace possible. Chaque transporteur partenaire exploite son entreprise dans des régions très distinctes et très précises et amène le trafic d'apport des petits marchés vers les grands centres, qui deviennent la plaque tournante des services de correspondance. Le réseau d'AirBC est centré autour des villes de Calgary, Edmonton et Vancouver. Air Ontario exploite son entreprise dans les aéroports de Toronto et exploite tant des routes régionales en Ontario que des lignes interprovinciales, comme un service sans escale vers Montréal, et certaines destinations du nord-est des États-Unis. Air Nova dessert la région de l'Atlantique à partir de l'aéroport de Halifax et assure des correspondances aux aéroports-pivots d'Air Canada à Ottawa et à Montréal; depuis qu'elle a acquis Air Alliance, elle effectue des liaisons jusqu'à Québec et à plusieurs petites localités de la province. Les activités des transporteurs partenaires se chevauchent aux seules fins d'amener le trafic d'apport au transporteur principal ou à un autre transporteur correspondant. Cela dit, la création, l'ajout, ou le retrait de lignes sont des décisions qui appartiennent au transporteur partenaire. Pour des raisons évidentes, un transporteur partenaire évite de faire concurrence au transporteur principal sur les routes déjà desservies par ce dernier.

[24] Jusqu'à ce qu'elle cède les lignes locales aux transporteurs partenaires, Air Canada utilisait des DC-9 pour concurrencer les transporteurs utilisant des avions plus petits, des turbopropulseurs principalement. Pouvant accueillir plus de passagers, les DC-9 effectuaient moins de voyages; les turbopropulseurs servaient mieux le même marché, offrant davantage d'envolées et de correspondances. Air Ontario avait deux jets en 1989; aujourd'hui, sa flotte comporte uniquement des Dash-8 à turbopropulsion. Elle en possède davantage que n'importe quel autre transporteur dans le monde et dirige une école internationale de pilotage de ces appareils. Ce créneau a permis à Air Ontario de résister aux assauts qu'a subis l'industrie du transport aérien et en a fait une opération très rentable.

[25] Here are some examples of how deregulation affected local markets previously served by Air Canada. In 1989, Air Canada flew 131 round trips a month between Windsor and Toronto, while Air Ontario flew 85 trips. In 1990, Air Canada abandoned this route and Air Ontario increased its flights to 216 and, in 1996, to 228 trips a month. Similarly, Air Canada flew 23 round trips a month between Montréal and Fredericton, while Air Nova did not cover this route. In 1990, Air Canada abandoned the route and Air Nova completed 31 such round trips a month. In 1995, Air Nova's service peaked to 108 flights and stabilized in 1996 at 85 round trips.

[26] Probably the most impressive growth occurred on the Vancouver-Victoria route where in 1989, Air Canada and AirBC each flew 21 round trips a month. In 1990, Air Canada abandoned that route, which became entirely serviced by AirBC. Monthly round trips increased from 50 to 400 in 1991 and up to 488 in 1996. These examples demonstrate not only the significant growth the connectors experienced as a result of their partnering with Air Canada, but also how through their smaller equipment they were able to create their own niche, something larger Air Canada equipment cannot do profitably. After deregulation, Air Canada's domestic market grew by an impressive 86.7%; however, the connectors topped that by a whopping 350% growth. It is fair to say that while the growth acquired by connectors has been sustained, it has levelled out somewhat since 1996. New growth consists in finding new routes. Nonetheless, connectors remain profitable.

[27] Air Canada has also adopted a marketing strategy that differs from other major airlines in that it presents its regional carriers as separate entities, not only on the fuselage but in its publications, maps and flight plans. Further operating distinctions between Air Canada and connectors include separate boards of directors, no cross-utilization of equipment within its system, decentralized crew scheduling and planning, and decentralized flight operations. This is explained by the need to recognize the entrepreneurial skills and response of each of the connectors to local conditions. Each has a different history and culture that serves the

[25] Voici quelques exemples des effets de la déréglementation sur les marchés locaux précédemment desservis par Air Canada. En 1989, Air Canada assurait 131 liaisons aller-retour par mois entre Windsor et Toronto et Air Ontario, 85. En 1990, Air Canada a abandonné cette ligne et Air Ontario a augmenté ses vols à 216 et, en 1996, à 228 par mois. De même, Air Canada assurait 23 liaisons aller-retour par mois entre Montréal et Fredericton alors qu'Air Nova n'offrait pas le service sur cette ligne. En 1990, Air Canada a abandonné la ligne, et Air Nova a effectué 31 liaisons aller-retour par mois. En 1995, Air Nova a effectué 108 vols; le nombre de liaisons s'est stabilisé à 85 en 1996.

[26] C'est probablement la ligne Vancouver-Victoria qui a connu la croissance la plus spectaculaire. En 1989, Air Canada et AirBC y assuraient chacune 21 liaisons par mois. En 1990, Air Canada a abandonné cette ligne qui est maintenant entièrement desservie par AirBC. Le nombre de liaisons mensuelles est passé de 50 à 400 en 1991 et à 488 en 1996. En plus de témoigner de la croissance phénoménale des transporteurs partenaires à la suite de leur alliance avec Air Canada, ces exemples montrent aussi comment elles ont réussi, avec leurs plus petits appareils, à se développer un créneau qu'Air Canada, avec ses gros appareils, ne peut faire de façon rentable. Depuis la déréglementation, le marché des vols intérieurs d'Air Canada a augmenté de 86,7 %, un pourcentage fort impressionnant; cependant, la société a été surpassée par les transporteurs partenaires qui ont enregistré une croissance phénoménale de 350 %. Il est juste de dire que la croissance des transporteurs partenaires, bien que constante, plafonne quelque peu depuis 1996. La croissance est tributaire de l'obtention de nouvelles lignes. Malgré cela, les transporteurs partenaires n'en demeurent pas moins rentables.

[27] Air Canada a aussi adopté une stratégie de marketing qui diffère de celle des autres importantes compagnies de transport aérien en ce sens qu'elle affiche ses transporteurs régionaux comme des entités distinctes, non seulement sur le fuselage mais dans ses publications, sur ses cartes et dans ses plans de vol. Parmi les autres distinctions qui existent entre Air Canada et les transporteurs partenaires, mentionnons des conseils d'administration distincts, l'absence de transfert d'équipement à l'intérieur du système, la décentralisation de l'affectation et de la planification des équipages et celle des opérations de vols. Cela



diverse community interests that have contributed to their success in their respective local markets. Each knows the competition in its market and does its business planning accordingly.

[28] Air Canada's connectors also are allied through it to partners in foreign countries. Star Alliance carriers have obtained anti-trust immunity from their respective governments to price their services and to develop their routes, equipment and network as if they were one company. Not all global networks have been able to develop this immunity among their partners. Star Alliance also encompasses some of the largest and most reputable carriers within each market: United Airlines (US), Lufthansa (Germany), SAS (Scandinavia), Varig (Brazil), Thai, Ansett (Australia) and Air New Zealand. Collectively, the Star Alliance network serves 767 destinations, a global coverage that is beyond the scope of any one partner. Suffice it to say that the Star Alliance system enhances traffic for all its partners. On a trip from Munich to Sudbury, Ontario for example, a passenger will travel on Lufthansa to its international hub at Frankfurt, will be carried to the Air Canada hub in Toronto by either Air Canada or Lufthansa and then transfer from Toronto to Sudbury via Air Ontario. As a regional partner, Air Ontario benefits from acquiring a passenger through two gateways rather than one. Without the codeshare provided by Air Canada, Air Ontario would not show up as part of a seamless link from Frankfurt to Sudbury and would have little chance of independently picking up that passenger for the final leg of the journey.

[29] Air Canada's growth strategy has also been enhanced by the use of regional jets (RJs). With the Canada-US Open Skies agreement concluded in February 1995, Canadian carriers have been able to penetrate new American markets. Previously Air Canada was restricted to its existing route system, which covered only eight major American markets. Open Skies enabled Air Canada to compete for longer-haul routes into denser population areas that were

s'explique par la nécessité de reconnaître le sens des affaires de chaque partenaire et de lui permettre de s'adapter aux conditions locales. Chacun a une histoire et une culture différentes et sert les intérêts des diverses localités qui ont contribué à son succès dans son marché local. Chacun connaît ses concurrents dans son marché et planifie ses activités en conséquence.

[28] Les transporteurs partenaires d'Air Canada sont aussi alliés aux partenaires étrangers par son truchement. Les membres du réseau Star Alliance ont obtenu une exemption de l'application de la législation antitrust de leurs gouvernements respectifs afin qu'ils puissent fixer le prix de leurs services et développer leurs routes, leur équipement et leur réseau comme s'ils formaient une seule et unique compagnie. Les réseaux globaux n'ont pas tous réussi à obtenir cette exemption pour leurs partenaires. Un autre des points forts de la Star Alliance, c'est qu'elle regroupe certains des transporteurs les plus importants et les plus renommés dans chaque marché notamment, United Airlines (É.-U.), Lufthansa (Allemagne), SAS (Scandinavie), Varig (Brésil), Thai, Ansett (Australie) et Air New Zealand. Dans l'ensemble, le réseau dessert 767 destinations, ce qui est bien supérieur à la capacité de chacun des partenaires pris individuellement. Faut-il le préciser, le réseau accroît le trafic pour tous les partenaires. Le voyageur qui veut se rendre de Munich à Sudbury (Ontario), par exemple, prendra un avion de la Lufthansa jusqu'à la plaque tournante internationale de celle-ci à Francfort, d'où il sera transporté jusqu'à l'aéroport-pivot d'Air Canada à Toronto soit par Air Canada soit par Lufthansa; il sera ensuite pris en charge par Air Ontario jusqu'à sa destination. En tant que partenaire régional, Air Ontario gagne à acquérir un passager à travers deux villes-portes plutôt qu'une. Sans le partage de dénominations assuré par Air Canada, Air Ontario ne ferait pas partie de la liaison intégrée Francfort-Sudbury et ferait face à la concurrence d'autres transporteurs avant de prendre ce passager à son bord pour la dernière partie du voyage.

[29] La stratégie de croissance d'Air Canada a également bénéficié de l'utilisation des avions de transport régional à réaction. La conclusion en février 1995 de l'accord sur l'ouverture des espaces entre le Canada et les États-Unis a permis aux transporteurs canadiens de pénétrer de nouveaux marchés américains. Air Canada était antérieurement limitée à son réseau, qui ne couvrait que huit des principaux marchés américains. L'accord «ciels

outside its regionals' market and designator name recognition. Air Canada's stronger name within all of the United States made it the natural choice for this undertaking.

[30] Air Canada essentially created its own opportunity of bringing American traffic into Canada. Looking north, American carriers had access to seven Canadian hub cities with no expected significant development. Looking south, Air Canada covered very few American cities. Air Canada decided to focus on cities of medium density (500,000 population) without a Canadian brand carrier, which could eventually support its mainline jets. The RJs were used to test the extent of the interest of those markets to fly on Air Canada. With over 50 such cities, compared to only 6 in Canada, the growth potential of the American market was enormous. Air Canada challenged American carriers within their very own hubs with direct service to Toronto using RJs and the possibility of flying anywhere in Canada through its regional connectors. Air Canada's aggressive strategy jump-started this market to the extent that it is now the most important carrier in the largest transborder market in the world. This has resulted in a threefold increase in business since 1995.

[31] Contrary to the United States, which has used RJs to develop its commuter market, Air Canada has used them to develop transborder business. Connectors are not set up to offer the same integration because of their "regionality". As separate operating entities, all connectors can do is offer point-to-point service with a series of agreements providing an exchange of services and equipment at various airports. On the other hand, the already integrated system within Air Canada's network allows it to bring passengers from the medium- to long-haul routes into its hubs where they can connect with other regional or mainline flights to any destination in Canada. This strategy is consistent

ouverts» a permis à Air Canada de concurrencer les autres transporteurs pour obtenir des lignes long-courriers dans des régions plus densément peuplées à l'extérieur de ses marchés régionaux où elle ne bénéficie pas de la reconnaissance de sa marque. Air Canada étant mieux connue que ses partenaires dans l'ensemble des États-Unis, il était tout naturel qu'elle développe ce marché.

[30] Air Canada a essentiellement créé ses propres conditions favorables pour emmener le trafic américain au Canada. Du côté nord, des transporteurs américains avaient accès à sept villes-pivots canadiennes où aucune croissance importante du trafic n'était projetée. Du côté sud, Air Canada desservait très peu de villes américaines. Elle a décidé de mettre l'accent sur les villes de trafic moyen (500 000 habitants) qui n'étaient pas desservies par un transporteur canadien et qui pouvaient éventuellement aider à rentabiliser ses réactés. Le réacté régional a servi à déterminer dans quelle mesure ces marchés étaient intéressés à utiliser Air Canada. Au Canada, il n'y a que six villes de trafic moyen, alors qu'aux États-Unis, il y en a plus de 50; le potentiel de croissance que représentait le marché américain était donc énorme. Air Canada a livré concurrence aux transporteurs américains dans leurs propres aéroports-pivot en offrant un service sans escale jusqu'à Toronto à bord du réacté régional et des possibilités de correspondance partout au Canada par le truchement de ses transporteurs partenaires. La stratégie ambitieuse d'Air Canada a relancé ce marché au point où la société est maintenant le plus important transporteur dans le plus grand marché transfrontalier au monde. Air Canada a ainsi triplé son chiffre d'affaires depuis 1995.

[31] Contrairement aux États-Unis qui a utilisé le réacté régional pour développer son marché de navettes, Air Canada a utilisé l'appareil pour se tailler une place sur le marché transfrontalier. Les transporteurs partenaires ne sont pas en mesure d'offrir la même intégration en raison de leur caractère régional. En tant qu'entités distinctes, ils ne pourraient qu'assurer un service point à point par le biais d'une série d'ententes prévoyant un échange de services et d'équipement à divers aéroports. Par contre, le système déjà intégré d'Air Canada lui permet d'amener les passagers des vols long-courriers et moyen-courriers à ses plaques tournantes où ils peuvent prendre des vols d'autres transporteurs

with the economics of airline competition in the development of various markets.

[32] From the connectors' point of view, integration with Air Canada has brought a number of benefits. All of them report significant growth, increased routes, flight frequency over a route and the number of passenger carried, and more profit. The number of pilots has grown correspondingly. In 1986, Air Nova was created with 2 aircraft and 13 pilots. In 1996, it had grown to 19 aircraft and 200 pilots. Today, its aircraft complement includes 5 BAE 146 jets and 14 Dash-8s. In 1987, Air Ontario employed 190 pilots. In 1996, it employed 280 pilots. When Air Ontario and Austin Airways were merged as Air Ontario in 1986, Air Ontario had a total of 47 aircraft of various descriptions, but only 11 of its own. It currently operates 27 aircraft, including 6 Dash-8-300s, which are 50-seat aircraft, and 21 Dash-8-100s, which are 37-seat aircraft. It is looking at acquiring additional Dash-8 aircraft but no jets. The number of pilots employed at AirBC since certification has remained constant at approximately 250.

### III - THE SITUATION OF PILOTS IN THE AIRLINE INDUSTRY

[33] ACPA, an independent union with no national or international affiliation represents Air Canada pilots. ALPA, which is an American-based airline pilots association represents connector pilots. Until 1995, CALPA represented both groups. CALPA merged with ALPA in 1997 after Air Canada pilots formed their own association. The history of how connector pilots and Air Canada pilots came to be represented by different bargaining agents goes to the heart of the present application.

[34] Trans Canada Air Lines pilots created CALPA in 1937. In 1944, it became a federally certified labour union, first for Canadian Pacific Air Lines pilots and shortly thereafter for the TCA pilots. CALPA now represents some 2,700 pilots at Canadian Airlines, Air Ontario, Air Nova, AirBC, Canadian Regional Airlines,

régionaux ou du transporteur principal pour se rendre à n'importe quelle destination au Canada. Cette stratégie est compatible avec le jeu de la concurrence auquel se livrent les compagnies de transport aérien pour développer les divers marchés.

[32] Du point de vue des transporteurs partenaires, l'intégration avec Air Canada a rapporté un certain nombre d'avantages. Tous font état d'une forte croissance, d'une augmentation du nombre de routes et de vols sur ces routes, d'une augmentation du nombre de passagers ainsi que de bénéfices accrus. Le nombre de pilotes a lui aussi augmenté en conséquence. À sa création en 1986, Air Nova n'avait que deux avions et 13 pilotes. En 1996, elle avait 19 avions et 200 pilotes. Aujourd'hui, sa flotte comprend cinq réactés BAE 146 et 14 Dash-8. En 1987, Air Ontario employait 190 pilotes. En 1996, elle en avait 280. Lorsque Air Ontario et Austin Airways ont fusionné pour former Air Ontario en 1986, Air Ontario avait en tout 47 avions de divers types, mais seulement 11 d'entre eux lui appartenaient. Elle a actuellement 27 avions, 6 Dash-8-300 de 50 places et 21 Dash-8-100 de 37 places. Elle envisage d'acquérir d'autres Dash-8, mais pas des réactés. Le nombre de pilotes employés à AirBC depuis l'accréditation s'est maintenu à 250 environ.

### III - LA SITUATION DES PILOTES DANS L'INDUSTRIE DU TRANSPORT AÉRIEN

[33] L'APAC, un syndicat indépendant sans affiliation nationale ou internationale, représente les pilotes d'Air Canada. L'ALPA, une association américaine de pilotes de ligne, représente ceux des transporteurs partenaires. Avant 1995, la CALPA représentait les deux groupes. Elle a fusionné avec l'ALPA en 1997 après que les pilotes d'Air Canada eurent formé leur propre association. On ne saurait prétendre comprendre la demande en l'espèce si on ne saisit pas la genèse des événements qui ont fait que les pilotes des transporteurs partenaires et ceux d'Air Canada sont maintenant représentés par des agents négociateurs différents.

[34] La CALPA a été fondée en 1937 par les pilotes de la Trans Canada Air Lines. En 1944, elle a été accréditée au niveau fédéral, d'abord pour représenter les pilotes de la Canadian Pacific Air Lines et peu de temps après pour représenter les pilotes de la TCA. La CALPA représente maintenant quelque 2 700 pilotes



NWTA, Air Alliance, Bearskin Airlines, Calm Air and Kelowna Flightcraft.

[35] CALPA has a five-tier structure. Local Councils consist of active members employed by an airline based at the same location; each is governed by an elected Local Executive Council. Master Executive Councils (MEC) are an assembly of the Local Executive Councils of each airline; each governs all matters affecting the pilots of that airline exclusively, including contract negotiations. The Board of Directors is made up of the MEC Chairmen of all member airlines; it is charged with the general management of the Association and its affairs between Convention Assemblies, which are the fourth tier. The president, as we will see later, constitutes the last tier, as he alone exercises powers that are at the core of this issue.

[36] For many years, CALPA maintained ties with ALPA, its American counterpart. This relationship provided for an exchange of information about bargaining, deregulation, organization strategy of various segments of the industry, to the extent that the two associations have in many instances taken a common approach to certain issues. One such approach was to proceed with separate applications to certify the newer major airline affiliates. The other was the introduction of "scope language" in the collective agreements of mainline carriers, which restricts the number of seats and size of aircraft that can be flown by the affiliate.

[37] CALPA's structure under its constitution and administrative policy convention is to have one MEC for each bargaining unit, each with one vote. The MEC is the highest and exclusive governing body in all matters affecting the active membership of its particular airline, subject to the provisions of the Constitution. In 1990, the Air Canada MEC acquired two votes instead of one due to the size of the bargaining unit (which ranged from 1,600 and 2,000 pilots at various times). Nonetheless, with five of the

des Lignes aériennes Canadien, Air Ontario, Air Nova, AirBC, Canadian Regional Airlines, NWTA, Air Alliance, Bearskin Airlines, Calm Air et Kelowna Flightcraft.

[35] La structure opérationnelle de la CALPA comporte cinq niveaux. Les conseils locaux sont constitués des membres actifs employés par un transporteur aérien ayant son siège social au même endroit et sont régis par un conseil exécutif local dont les membres sont élus. Les conseils exécutifs généraux (CEG) rassemblent les conseils exécutifs locaux de chaque transporteur et s'occupent de toutes les questions intéressant ses pilotes exclusivement, y compris les négociations contractuelles. Le conseil d'administration comprend les présidents des CEG de tous les transporteurs membres; il s'occupe de la gestion générale de l'Association et des affaires de celle-ci entre les assemblées générales, qui constituent le quatrième niveau. Comme on le verra par la suite, le président de l'association constitue le dernier niveau, puisqu'il exerce des pouvoirs qui sont au coeur du présent débat.

[36] Pendant de nombreuses années, la CALPA a entretenu des liens avec l'ALPA, son pendant américain. Cela permettait des échanges de renseignements au sujet de la négociation, de la déréglementation, de la stratégie de syndicalisation des différents secteurs d'activité de l'industrie, au point où les deux associations ont, à de nombreuses occasions, adopté une stratégie commune pour régler certaines questions. Elles ont ainsi décidé de présenter des demandes distinctes d'accréditation des employés des nouvelles compagnies affiliées à un transporteur principal. Elles ont aussi fait inclure dans les conventions collectives des transporteurs principaux une clause dite de portée, ayant pour effet de restreindre le nombre de sièges et la taille des avions que peuvent utiliser les compagnies affiliées.

[37] Aux termes de ses statuts et de sa politique administrative, la CALPA doit avoir un CEG pour chaque unité de négociation, chacun ayant une voix. Le CEG, qui se situe au sommet de la structure, a le pouvoir exclusif de s'occuper de toutes les questions touchant les membres actifs employés par la compagnie de transport aérien particulière, sous réserve des statuts de la CALPA. En 1990, le CEG d'Air Canada a acquis deux voix au lieu d'une seule en raison de la taille de l'unité de négociation (qui a englobé de 1 600 à

seven votes, the connectors had the upper hand with respect to all that concerned the Air Canada parent. The combined vote of Air Canada's five connectors, representing only one-third of the pilots, could outvote the Air Canada unit, representing the remaining two-thirds. In the same manner, on issues of concern only to mainline carriers, connector MECs could outvote the mainline MECs that represented a majority of pilots. Consequently, in the absence of connector support, the Air Canada MEC could never carry the day on any issue that concerned it directly. This imbalance had a catastrophic effect on CALPA's ability to keep the Air Canada pilots within its ranks.

[38] Another inherent part of CALPA's constitution is the power of the President, as a single officer, to determine alone whether there should be a merger of seniority lists. This merger is usually brought about where there is a consolidation of two member airlines, such as in the case of a sale, a take-over, a purchase of shares, the transfer of all or part of an airline or its assets, the establishment or purchase of associated or related companies or subsidiaries.

[39] It is then up to the MEC of an affected airline to obtain the agreement from the airline that all questions of pilot seniority are to be determined by the Association through its established procedure. The procedure involves merger representatives from each bargaining unit attempting to negotiate an agreed upon seniority list. If the parties are unable to agree, the process is referred to mediation; if this step is unsuccessful, the matter is referred to arbitration.

[40] When Air Canada acquired a controlling interest in AirBC and Air Ontario in 1986, Air Canada pilots became concerned that connector pilots may be able to deprive the least senior Air Canada pilots of opportunities to fly better equipment and even to threaten their continuing employment in case of lay-offs. For these reasons, they asked and obtained a merger declaration under the CALPA constitution. However, following the incorporation of Letters of Understanding LOU 17 - a scope clause that limited the flying of connectors to equipment of 85 seats with furlough protections for Air Canada pilots in the case of the elimination or replacement of routes at

2 000 pilotes à différents moments). Malgré cela, avec cinq des sept voix, les pilotes régionaux prévalaient sur toutes les questions concernant la société mère. En combinant leur voix, les CEG des cinq transporteurs partenaires, représentant le tiers des pilotes, pouvaient mettre en minorité l'unité d'Air Canada, représentant les deux autres tiers. De la même manière, sur les questions n'intéressant que les transporteurs principaux, les CEG réunis des transporteurs régionaux pouvaient mettre en minorité les CEG des transporteurs principaux qui représentaient la majorité des pilotes. En conséquence, sans l'appui des CEG des transporteurs partenaires, le CEG d'Air Canada ne pouvait jamais l'emporter sur une question le concernant directement. Ce déséquilibre devait avoir un effet catastrophique sur la capacité de la CALPA de garder les pilotes d'Air Canada dans ses rangs.

[38] Les statuts de la CALPA accordent aussi au président le pouvoir exclusif de déclarer s'il doit y avoir fusion de listes d'ancienneté. Ces fusions se produisent habituellement lorsque deux transporteurs fusionnent à la suite d'une vente, d'une prise de possession, de l'achat d'actions, de la cession de la totalité ou d'une partie d'un transporteur ou de ses actifs, de la création ou de l'achat de compagnies associées ou connexes ou de filiales.

[39] Il incombe alors au CEG d'un transporteur touché de s'entendre avec ce dernier pour que l'Association tranche toutes les questions liées à la liste d'ancienneté des pilotes en appliquant la procédure établie. Au terme de cette procédure, les représentants désignés de chacune des unités visées négocient entre eux pour établir la liste. En cas de désaccord, la question est soumise à un médiateur; si cette démarche échoue, l'affaire est renvoyée à l'arbitrage.

[40] L'acquisition par Air Canada d'une participation majoritaire dans AirBC et Air Ontario en 1986 a fait craindre aux pilotes d'Air Canada que les pilotes des transporteurs partenaires pourraient priver les derniers arrivés chez Air Canada de l'occasion de piloter de meilleurs avions ou même, menacer leur emploi en cas de mise à pied. Pour ces motifs, ils ont demandé et obtenu une déclaration de fusion aux termes des statuts de la CALPA. Cependant, à la suite de l'inclusion dans la convention collective conclue avec Air Canada des protocoles d'entente n° 17 - une clause sur la portée qui avait pour effet d'empêcher les transporteurs partenaires d'utiliser des appareils de plus de 85 places

connectors in the collective agreement with Air Canada, and LOU 18 - which gave preference for hire at Air Canada to connector pilots (known as a "move-up" clause), the Air Canada MEC asked that the merger be held in abeyance. The merger declaration finally lapsed in 1988.

[41] In the early 1990s, the airline industry was the subject of a severe economic downturn. Air Canada announced the impending lay-off of between 200 and 300 of its pilots. To avoid lay-offs among their most junior members, Air Canada pilots agreed to a two-year "furlough deferral plan" whereby all pilots would work a reduced number of hours for a comparatively reduced amount of pay, thereby maintaining full employment of the pilot group. This agreement was renewed for an additional year. After three years, the pilots decided to put an end to this arrangement; as a result, 243 pilots were laid off for an indefinite period. To alleviate the consequences of this lay-off, Air Canada asked its connectors to consider its furloughed pilots for employment. A majority found employment with the connectors. While employed at the connectors, they accumulated seniority on the connector airline, albeit at the bottom of the list. They also continued to accumulate seniority on the Air Canada list because they were subject to recall. When the furlough was lifted, most if not all returned to Air Canada, where they took up their position on the basis of their previous seniority and ahead of the new hires, including the many regional pilots who moved over to Air Canada thereafter.

[42] The lifting of the furlough ties in with Air Canada's business decision to fly RJs. During the 1994 round of negotiations, the issue of the furlough was still on the table and Air Canada was seriously considering developing the promising American market. Air Canada had essentially two choices: passing on this business to the connectors or keeping it for itself. One of the stumbling blocks was equipment: should connectors be allowed to increase the size of their equipment or should Air Canada acquire smaller equipment that could theoretically compete with its

et qui était assortie de protections contre les mises en disponibilité pour les pilotes d'Air Canada dans le cas de l'annulation ou du remplacement de lignes chez les transporteurs partenaires - et n° 18 - une clause qui accordait la priorité d'embauche chez Air Canada aux pilotes des transporteurs partenaires (connue sous le nom de clause sur la «progression»), le CEG d'Air Canada a demandé que la fusion soit suspendue. La déclaration de fusion est finalement devenue caduque en 1988.

[41] Au début des années 1990, il y a eu un important ralentissement de l'activité économique dans l'industrie du transport aérien. Air Canada a annoncé le licenciement imminent de 200 à 300 de ses pilotes. Pour éviter la mise à pied de leurs plus jeunes collègues, les pilotes d'Air Canada ont accepté un plan de report des mises en disponibilité de deux ans aux termes duquel tous les pilotes s'engageaient à travailler un nombre moindre d'heures pour une rémunération réduite en conséquence afin de préserver les emplois de tous les membres du groupe. Cette entente a été renouvelée pour une autre année. Après trois ans, les pilotes ont décidé d'y mettre fin, de sorte que 243 pilotes ont été mis à pied pour une période indéterminée. Pour atténuer les conséquences de ces licenciements, Air Canada a demandé à ses partenaires d'offrir des postes à ces pilotes. La majorité d'entre eux ont ainsi obtenu un emploi. Durant ce temps, ils ont accumulé de l'ancienneté sur la liste du transporteur partenaire, quoiqu'au bas de la liste. Ils ont également continué d'accumuler de l'ancienneté sur la liste d'Air Canada parce qu'ils pouvaient être rappelés au travail. Lorsque la mise en disponibilité a été levée, la plupart des pilotes, sinon tous, sont retournés chez Air Canada où ils ont réintégré leur poste en fonction de leur ancienneté antérieure et ont déclassé les nouvelles recrues, y compris les nombreux pilotes régionaux qui ont accepté un emploi à Air Canada par la suite.

[42] La levée de la mise en disponibilité est liée à la décision commerciale d'Air Canada d'utiliser les réactés régionaux. Au cours de la ronde de négociations qui a eu lieu en 1994, la question des mises en disponibilité était toujours sur la table, et Air Canada envisageait sérieusement de développer le marché américain fort prometteur. Elle avait essentiellement deux choix: laisser ses partenaires accaparer le marché ou se lancer elle-même dans l'aventure. Une des pierres d'achoppement était l'équipement. Les transporteurs régionaux devaient-ils être autorisés à utiliser de plus



partners? In the end, Air Canada acquired the RJs and the furloughed pilots came back to fly them. When this business started to represent an unexpected large proportion of Air Canada's business, as well as a very profitable one, some 800 pilots, 500 of whom were regional pilots, were hired at Air Canada. Notwithstanding the fact that connector pilots were placed at the bottom of the Air Canada pilots seniority list, LOU 18 did provide that up to four years of their seniority at the connector would be recognized for purposes of salary and other collective agreement benefits upon beginning employment at Air Canada.

[43] When Air Canada announced the lay-off of its pilots in 1990, the Air Canada MEC revived the idea of a seniority merger as a means of protecting its pilots and, with the support of connector MECs, prompted a merger declaration by CALPA's President on March 1, 1991. From March 1, 1991 to November 1993, as required by the merger policy, the pilot groups attempted without success to establish an integrated seniority list through direct negotiations and mediation. As the MECs could not agree among themselves on such a list, Arbitrator Michel Picher was appointed as prescribed by the Merger Policy.

[44] From the outset of the merger proceedings, the Air Canada MEC came to realize that an arbitrated solution could well have an adverse impact upon its furloughed pilots. Perceiving some new airline growth, it sought to abandon the process. CALPA President McInnis refused to dissolve the merger. Some of the connector MECs attempted to come to some private agreements respecting the merger of their seniority lists, but only the NWTa and Air Canada MECs did in fact sign such an agreement.

[45] In 1992, a dispute arose between Air Canada and NWTa pilots over who should be flying Boeing 737 jets in the NWTa fleet as a result of the negotiation of LOU 17. As a rule, these jets operated in what was still the regulated northern zone of Canada and were flown by NWTa pilots. NWTa started using these jets in the southern deregulated zone for flights between Calgary

gros appareils ou Air Canada devait-elle acquérir de plus petits appareils pouvant théoriquement la mettre en concurrence avec ses partenaires? En bout de ligne, Air Canada a fait l'acquisition de réactés régionaux et les pilotes mis en disponibilité ont pu revenir à Air Canada pour en prendre les commandes. Lorsque cette entreprise s'est mise à représenter une part bien plus importante, et bien plus rentable, que prévu des activités d'Air Canada, la société a embauché quelque 800 pilotes, dont 500 pilotes régionaux. Même si les pilotes régionaux se retrouvaient au bas de la liste d'ancienneté des pilotes d'Air Canada, le protocole d'entente n° 18 leur reconnaissait jusqu'à quatre années d'ancienneté chez le transporteur partenaire aux fins du salaire et des autres avantages prévus dans la convention collective.

[43] Lorsqu'Air Canada a annoncé le licenciement de ses pilotes en 1990, le CEG d'Air Canada a ramené sur le tapis l'idée de fusionner les listes d'ancienneté pour protéger ses pilotes et, avec l'appui des CEG des transporteurs partenaires, a obtenu une déclaration de fusion du président de la CALPA le 1<sup>er</sup> mars 1991. Du 1<sup>er</sup> mars 1991 au mois de novembre 1993, comme l'exigeait la politique sur le fusionnement, les groupes de pilotes ont tenté en vain d'établir une liste intégrée d'ancienneté par des négociations directes et la médiation. Comme les CEG n'arrivaient pas à s'entendre sur une telle liste, l'arbitre Michel Picher a été nommé en application de la politique.

[44] Dès le début de la procédure sur le fusionnement, le CEG d'Air Canada a réalisé que la décision arbitrale pourrait fort bien avoir des conséquences négatives sur les pilotes mis en disponibilité. Pressentant que le transporteur aérien allait bientôt prendre de l'expansion, il a cherché à abandonner le processus. Le président de la CALPA, M. McInnis, a refusé d'annuler la fusion. Certains des CEG des transporteurs partenaires ont essayé de s'entendre privément sur la fusion de leurs listes d'ancienneté, mais seuls les CEG de NWTa et d'Air Canada ont en fait signé une entente.

[45] En 1992, les pilotes d'Air Canada et ceux de NWTa ont eu un différend sur la question de savoir qui devait piloter les Boeing 737 de la flotte de NWTa par suite de la négociation du protocole d'entente n° 17. Règle générale, ces avions étaient utilisés dans la zone toujours réglementée du nord du Canada et étaient pilotés par des pilotes de NWTa. Cette dernière a

and Edmonton. Air Canada pilots, represented by CALPA, successfully negotiated a letter of understanding that allowed them to crew those aircraft when they operated between Calgary and Edmonton (LOU 24). Four Air Canada pilots received training in operating procedures over a few months, but it appears that no Air Canada pilot ever flew NWT aircraft.

[46] In July 1994, connector MEC representatives met to decide on the development of a concerted approach when they realized that their routes and access to jet equipment might be lost to Air Canada pilots as a result of their influence within Air Canada. Connector MECs invited the Air Canada MEC to participate in further mediation and to involve Air Canada as an observer in the process. While the Air Canada MEC agreed to mediation, it refused the participation of Air Canada.

[47] The pilots' conflicting positions in the merger process can be understood when one looks at the composition of the pilot groups as they stood at the time. Air Canada pilots who were older and more senior than connector pilots monopolized the top 65% of the list, while both pilot groups overlapped in the bottom third. In jeopardy were furloughed Air Canada pilots being integrated with active connector pilots. By the time the six bargaining units came before the arbitrator, five connector bargaining units were pushing for seniority integration based on dovetailing, while the Air Canada unit was pushing for end tailing or what is called a "stapling" of the connector list to theirs.

[48] Arbitrator Picher issued three awards: an interim award dated September 20, 1994, an award on the merits dated March 28, 1995, and a supplementary award dated November 7, 1995. He imposed a bottom-down integrated seniority list, taking as the merging point the date at which Air Canada pilots had been recently furloughed. Mathematically, he integrated the 800 or so regional pilots with the 243 most junior Air Canada pilots. As it was an internal CALPA process, the award had no immediate effect on Air Canada as an

commencé à les utiliser dans la zone déréglementée du sud pour assurer la liaison Calgary-Edmonton. Les pilotes d'Air Canada, représentés par la CALPA, ont réussi à négocier un protocole d'entente les autorisant à prendre les commandes de ces appareils lorsqu'ils étaient utilisés entre Calgary et Edmonton (protocole d'entente n° 24). Quatre pilotes d'Air Canada ont reçu de la formation pendant quelques mois à cette fin, mais il semble qu'aucun pilote d'Air Canada n'a jamais pris les commandes d'un avion de NWT.

[46] En juillet 1994, les représentants des CEG des transporteurs partenaires, réunis pour définir une approche concertée, ont soudainement réalisé qu'ils pouvaient être dépouillés de leurs lignes et de l'accès aux réactés au profit des pilotes d'Air Canada, en raison de l'influence que ceux-ci exerçaient à Air Canada. Les CEG des transporteurs partenaires ont invité le CEG d'Air Canada à poursuivre la médiation et à y faire participer Air Canada à titre d'observateur. Le CEG d'Air Canada a accepté la médiation, mais il a refusé la participation d'Air Canada.

[47] Pour comprendre un peu mieux les positions contradictoires des pilotes au cours du processus de fusionnement, il faut examiner la composition des groupes de pilotes à l'époque. Les pilotes d'Air Canada, plus âgés et ayant plus d'ancienneté que ceux des transporteurs partenaires, occupaient seuls les deux premiers tiers de la liste, alors que ces deux groupes se chevauchaient dans le dernier tiers. Les pilotes d'Air Canada mis en disponibilité étaient menacés, se retrouvant intégrés avec les pilotes actifs des transporteurs. Lorsque les six unités de négociation se sont présentées devant l'arbitre, les cinq unités représentant les pilotes des transporteurs partenaires ont exercé des pressions en vue du raccordement des listes d'ancienneté tandis que l'unité d'Air Canada a insisté pour ajouter la liste des transporteurs partenaires à la suite de la leur.

[48] L'arbitre Picher a rendu trois sentences: une sentence provisoire le 20 septembre 1994, une sentence sur le fond le 28 mars 1995 et une sentence supplémentaire le 7 novembre 1995. Il a imposé une liste d'ancienneté intégrée de haut en bas à compter de la date à laquelle les pilotes d'Air Canada avaient récemment été mis en disponibilité. Mathématiquement, il a intégré les quelque 800 pilotes régionaux aux 243 plus jeunes pilotes d'Air Canada. Comme c'était un processus interne de la CALPA, la

employer until it could be negotiated into the collective agreement, something Air Canada pilots had clearly no interest in doing. During the 1995 round of negotiations, the Air Canada MEC stubbornly refused to negotiate the award as a part of the renewed collective agreement.

[49] On September 1, 1995, CALPA, seeing it was on the verge of losing its largest component, filed a grievance on behalf of Air Canada pilots seeking a determination of their seniority rights as contained in the collective agreement based on the Picher award. On November 14, 1995, within the time frame set out in the *Code*, Air Canada pilots formed ACPA and filed an application for certification to displace CALPA. ACPA was certified and CALPA lost its balance of power at Air Canada. The fallout was acrimonious. In a preliminary decision issued on September 16, 1996, CALPA lost its standing in the seniority grievance it had filed, on the basis that connector pilots had no direct interest in such proceedings now that ACPA was the bargaining agent. On March 20, 1996, the application and complaints presently under examination were filed. On February 1, 1997, CALPA was merged into ALPA.

[50] Matters between ALPA, ACPA and Air Canada came to a head during the Board hearings in 1996-97. Four of the five regional pilot bargaining units simultaneously went on strike for 60 days, starting January 10, 1997. The unfolding of this event is described further under labour relations issues.

[51] To understand the competitiveness between connector and mainline pilots, it is necessary to understand the culture of the pilots' workplace. To enter the Air Canada fold, potential recruits must satisfy rigorous education, health, licensing and flying criteria. While based in part on the requirements of air transport regulations, each airline sets its own standards. A major airline will normally require twice the flying hours required by a regional or niche carrier. The greater number of hours at Air Canada is determined in part by the nature of the equipment,

sentence n'avait pas d'incidence immédiate sur Air Canada en sa qualité d'employeur tant qu'elle n'était pas négociée dans la convention collective, ce qui manifestement faisait bien l'affaire des pilotes d'Air Canada. Au cours de la ronde de négociation de 1995, le CEG d'Air Canada a obstinément refusé de négocier l'inclusion de la décision dans la convention collective.

[49] Le 1<sup>er</sup> septembre 1995, la CALPA, constatant qu'elle était sur le point de perdre son plus important élément, a déposé un grief au nom des pilotes d'Air Canada pour obtenir une décision concernant les droits d'ancienneté des pilotes d'Air Canada définis dans la convention collective dans le contexte de la sentence Picher. Le 14 novembre 1995, dans le délai fixé dans le *Code*, les pilotes d'Air Canada ont formé l'APAC et ont déposé une demande d'accréditation pour déloger la CALPA. L'APAC a été accréditée et la CALPA a été privée de la balance du pouvoir à Air Canada. Les parties étaient à couteaux tirés. Dans une sentence préliminaire rendue le 16 septembre 1996, la CALPA a été jugée inapte à représenter les pilotes d'Air Canada concernant le grief relatif à la liste d'ancienneté pour le motif que les pilotes des transporteurs partenaires n'avaient aucun intérêt direct dans l'affaire vu que l'APAC était désormais l'agent négociateur. Le 20 mars 1996, la demande et les plaintes en l'espèce ont été déposées. Le 1<sup>er</sup> février 1997, la CALPA a fusionné avec l'ALPA.

[50] Les relations entre la CALPA, l'APAC et Air Canada ont atteint un point critique au cours des audiences du Conseil en 1996-1997. Le 10 janvier 1997, quatre des cinq unités de négociation représentant les pilotes régionaux ont simultanément déclenché une grève, qui a duré 60 jours. Cet événement est décrit plus loin dans la section portant sur les enjeux relatifs aux relations du travail.

[51] Pour comprendre la compétitivité qui existe entre les pilotes des transporteurs partenaires et ceux des transporteurs principaux, il est nécessaire d'expliquer la culture du milieu de travail des pilotes. Pour être embauchés par Air Canada, les candidats doivent satisfaire à des critères rigoureux quant aux études, à la santé, aux licences et à l'expérience de vol. Chaque transporteur établit ses propres normes quoiqu'elles s'inspirent des règlements sur le transport aérien. Un transporteur de premier plan exigera normalement deux fois plus d'heures de vol qu'un transporteur régional ou



concern for passenger safety and the fact that it does not hire entry-level pilots. Flying hours may be acquired either through the military, with a regional carrier or with smaller private or specialized carriers. Many pilots join a regional airline to accumulate flying hours so as to qualify as an Air Canada pilot.

[52] It is not unusual for a pilot to apply at Air Canada more than once before being accepted. The prestige of being hired by a major carrier, job security prospects and the seniority required to bid on the larger equipment make for long-term loyalty with the airline. Seniority is seen as a form of investment in a career, which if properly managed eventually results in very lucrative employment. Seniority determines whether a pilot will be laid off in times of economic downturn as well as his ability to bid and be awarded a higher position on a larger aircraft with the consequent increase in pay. In a pilot's world, seniority is synonymous not only with better pay but also with better routes, reduced working hours, enhanced working conditions, a comfortable lifestyle and all the prestige of being associated with a mainline carrier. Furthermore, the most senior Air Canada pilots earn more than twice the salary of the most senior connector pilots.

[53] The financial value attached to employment with Air Canada is in the long term. Pilots who leave other flying employment to join a major carrier's ranks are prepared to earn substantially less (sometimes less than half of their former earnings) and do not expect a return on their investment for approximately five to eight years. It is also implicit that they start at the bottom of the seniority list, regardless of their previous flying experience. As seniority is not carried over between airlines, pilots who are eventually hired at a mainline carrier avoid indiscriminate switching from one airline to another. Other considerations aside, once at Air

spécialisé. Le nombre plus élevé d'heures exigé par Air Canada tient en partie à la nature de l'équipement, à l'importance que la compagnie accorde à la sécurité des passagers et au fait que les nouvelles recrues ne sont pas des pilotes débutants. Les pilotes peuvent accumuler des heures de vol dans les Forces armées, chez un transporteur régional ou de petits transporteurs privés ou spécialisés. De nombreux pilotes travaillent pour des transporteurs régionaux de transport aérien pour accumuler les heures de vol qui leur permettront d'obtenir un poste à Air Canada.

[52] Il n'est pas inhabituel pour un pilote de poser plus d'une fois sa candidature à Air Canada avant d'être retenu. Le prestige d'être embauché par un transporteur de premier plan, la sécurité d'emploi et l'ancienneté requise pour postuler une place à bord de plus gros appareils favorisent la loyauté à long terme envers la compagnie. L'ancienneté est considérée comme un investissement sur le plan professionnel qui, s'il est bien géré, mène éventuellement à un emploi très lucratif. C'est l'ancienneté qui détermine si un pilote sera ou non mis à pied en période de ralentissement économique; l'ancienneté influe également sur la capacité d'un pilote de postuler et d'obtenir un poste de niveau supérieur à bord d'un plus gros avion et de toucher l'augmentation de salaire que cela suppose. Chez les pilotes, l'ancienneté est synonyme non seulement de meilleure rémunération mais également de meilleures lignes, d'heures de travail moindres, de meilleures conditions de travail, de style de vie agréable, en plus du prestige associé au fait de travailler pour un transporteur principal. Sur le plan salarial, les pilotes d'Air Canada ayant le plus d'ancienneté font plus du double du salaire de leurs homologues régionaux.

[53] La valeur d'un emploi chez Air Canada sur le plan financier se calcule à long terme. Les pilotes qui quittent un employeur pour accepter un emploi chez un transporteur de premier plan sont prêts à accepter un salaire de départ de beaucoup inférieur à celui qu'ils gagnaient antérieurement (parfois moins de 50 % de leur ancien salaire) et ne prévoient pas tirer profit de leur investissement avant quelque cinq à huit ans. Il est également sous-entendu qu'ils commencent au bas de la liste d'ancienneté, quelle que soit leur expérience antérieure comme pilote. Comme l'ancienneté n'est pas transférable d'un transporteur à l'autre, les pilotes qui

Canada, pilots stay at Air Canada for the remainder of their career.

[54] In this context, there is an obvious attraction for the pilot of a regional airline to work for the mainline carrier. The division of work between connectors and Air Canada is governed by the size and type of aircraft to be found at the respective carriers. When Air Canada began its alliances with connectors, each had a variety of aircraft with a certain overlap in terms of the larger aircraft of connectors and smallest aircraft of Air Canada. Air Canada had no say in the size and type of aircraft their partners flew. This obviously meant that those partners were free to compete with Air Canada and develop other networks without consultation or approval of Air Canada. However, once Air Canada gained a controlling interest and streamlined its operations for greater profitability, business decisions were made to eliminate the aircraft that overlapped with Air Canada's operations and to concentrate on a fleet of similar, if not mostly identical, aircraft with which to service connector routes. This conduct was dictated by economies of scale as well as accumulated experience in servicing a specific variety of aircraft. Thus, connectors came to principally operate the turboprop Dash-8, which is designed for the short-haul medium to low density market and Air Canada concentrated on larger aircraft designed for the longer haul.

[55] The consequences of these business decisions have greatly frustrated connector pilots. A pilot's working conditions are a function of the size of aircraft flown, among other factors. Connectors traditionally serve lower density markets. While the number and the frequency of the routes may increase, it is not likely that these routes will be serviced by larger equipment. In the long term, the equipment may become more sophisticated, but it will not likely become larger. Connectors may become more profitable, but indeed, this has little impact on pilot pay and advancement. Once a pilot reaches the top of the seniority list, which usually happens rapidly enough, the only increments in

sont embauchés par un transporteur principal évitent les permutations irréflechies entre compagnies de transport aérien. Abstraction faite des autres considérations, une fois embauchés par Air Canada, les pilotes demeurent chez le transporteur jusqu'à la fin de leur carrière.

[54] Dans ce contexte, on comprend que le pilote travaillant pour une compagnie régionale puisse être attiré par un emploi chez le transporteur principal. La répartition du travail entre les transporteurs partenaires et Air Canada est régie par la taille et le type d'avion qu'utilise chacun des transporteurs. Lorsqu'Air Canada a entrepris de créer des alliances avec ses partenaires, chacun avait une flotte diversifiée et il y avait un certain chevauchement entre les plus gros appareils des seconds et les plus petits appareils de la première. Air Canada n'avait pas voix au chapitre pour ce qui est de la taille et du type des avions utilisés par les partenaires. Cela signifiait de toute évidence que ces derniers pouvaient concurrencer Air Canada et développer d'autres réseaux sans consulter Air Canada ou sans obtenir son approbation. Toutefois, une fois qu'Air Canada eut obtenu une participation majoritaire et simplifié ses opérations afin de devenir plus rentable, la société a décidé d'éliminer les avions qui faisaient double emploi avec les siens et de constituer une flotte d'avions semblables ou presque en tous points identiques pour desservir les lignes des transporteurs partenaires. Cette décision s'appuyait sur la nécessité de réaliser des économies d'échelle ainsi que sur l'expérience acquise sur le plan de l'entretien d'une variété spécifique d'avions. Ainsi, les partenaires en sont venus à utiliser principalement le Dash-8 à turbopropulseur, qui est conçu pour le marché des vols court-courriers à moyen ou faible trafic, et Air Canada a mis l'accent sur les plus gros avions conçus pour les lignes long-courriers.

[55] Ces décisions commerciales ont causé beaucoup de frustration chez les pilotes des transporteurs partenaires. Les conditions de travail des pilotes sont fonction de la taille de l'avion, entre autres choses. Les transporteurs partenaires desservent habituellement les marchés des vols court-courriers. Même s'il peut y avoir augmentation du nombre de lignes et de la fréquence des vols, il est peu probable que ces lignes en viennent à être desservies par de gros appareils. À long terme, les appareils seront peut-être plus sophistiqués, mais ils ne seront vraisemblablement pas plus gros. Les transporteurs partenaires peuvent devenir plus rentables, mais cela a en fait peu d'incidence sur la

salary are those negotiated at the time of collective bargaining. On the contrary, at the mainline, the opportunities for better pay and advancement are more than double those at the connector level due to the size, variety and sophistication of the equipment and the process of semi-annual bidding, which allows pilots to transfer from one equipment to another based on seniority ranking. Technically, there is also no limit on the size and range of mainline carrier equipment. Also tied to these opportunities is a better quality of life in terms of reduced hours of flight, controlled duty rigs, additional vacation time, and so on.

#### IV - LABOUR RELATIONS ISSUES

[56] Each connector has its own department of human resources and establishes its own labour relationship with its employees. Crew scheduling, crew planning and system operation control are a connector responsibility. Crew planning matches the monthly flights schedule to the desired schedules of the crew members. Vice-presidents of flight operations report directly to the president of the airline and do not receive direction from Air Canada.

[57] Since 1976 throughout the airline industry, all negotiations are carried out individually with each airline by the respective MEC; the power to bargain terms and conditions of work at each airline is vested with the appropriate MEC that acts somewhat like a "CALPA franchise". There is a separate collective agreement for each airline and there is no industry-wide bargaining. Each MEC administers its collective agreement, usually through various committees. From the time that CALPA became the bargaining agent at the Air Canada family of airlines in the late 1980s, MECs have successfully concluded several collective agreements, 3 each in the case of AirBC, and Air Nova and 12 in the case of Air Ontario.

rémunération et l'avancement des pilotes. Une fois qu'un pilote atteint le sommet de la liste d'ancienneté, ce qui se produit habituellement assez rapidement, les seules augmentations de salaire auxquelles il a droit sont celles négociées dans le cadre de la convention collective. Par contre, chez le transporteur principal, les possibilités d'augmentation de salaire et d'avancement sont plus du double de celles des transporteurs partenaires en raison de la taille, de la variété et de la sophistication de l'équipement et du processus semestriel de postulation permettant aux pilotes de passer d'un appareil à un autre en fonction de la place qu'ils occupent sur la liste d'ancienneté. Sur le plan technique, la taille et l'éventail des appareils utilisés par le transporteur principal sont illimités. Aux possibilités d'avancement s'ajoutent une meilleure qualité de vie du fait des heures de vol et des périodes de service réduites, des congés annuels accrus, pour ne nommer que ces avantages.

#### IV - ENJEUX LIÉS AUX RELATIONS DU TRAVAIL

[56] Chaque transporteur partenaire a son propre service des ressources humaines et établit ses propres relations du travail avec ses employés. L'affectation ainsi que la planification des équipages et le contrôle des opérations sont sa responsabilité. Ses préposés à la planification des équipages assortissent les horaires des vols mensuels aux horaires souhaités par les membres d'équipage. Les vice-présidents des opérations aériennes relèvent directement du président de la compagnie de transport aérien et ne reçoivent aucune directive d'Air Canada.

[57] Depuis 1976, toutes les conventions collectives dans le secteur du transport aérien sont négociées individuellement avec chaque compagnie de transport aérien par les CEG respectifs; chacun d'eux a le pouvoir de négocier les conditions de travail avec chaque compagnie de transport aérien et agit en quelque sorte comme une franchise de la CALPA. Il y a des conventions collectives distinctes pour chaque compagnie; il n'y a aucune négociation à l'échelle de l'industrie. Chaque CEG administre l'application de sa convention collective, habituellement par le truchement de divers comités. Depuis que la CALPA est devenue l'agent négociateur de la famille de compagnies d'Air Canada à la fin des années 1980, les CEG ont négocié avec succès plusieurs conventions collectives: trois dans le cas d'AirBC et d'Air Nova respectivement et douze dans le cas d'Air Ontario.



[58] From the airline's point of view, members of management are responsible for contract negotiations. Connectors are responsible for the hiring, promotion, discipline and termination of their pilots as well as their pay, benefits and pensions, without any interference from Air Canada. These departments do not interact nor do they take direction from Air Canada with respect to training or flight operations. There is no condition of employment at any connector that prevents pilots from moving to Air Canada. A hold-back clause in LOU 18 allows connectors to retain the service of a regional pilot who has been hired by Air Canada for a specified period for operational reasons, but that service is protected on the Air Canada seniority list.

[59] Connectors participate in a number of joint committees with their counterparts but not one deals with human resources or labour relations. Each connector has its own guidelines with respect to disrupted operations and mitigating their effect. Air Canada adopts its own strategies concerning any disruption of labour relations at the connectors, since this has an incidence on Air Canada's operations, but there is no indication of any consultation with respect to these various plans.

[60] The most contentious round of negotiations for all connectors occurred in 1996 when the four connector MECs jointly established a wages and working conditions committee to prepare bargaining proposals with a view to negotiating directly with Air Canada. Upon being presented with a scope proposal known as LOU XX (meant as a response to LOU 17 and 18), connectors realized they had all received the same document. Connector presidents set up their own team to respond to this common proposal and retained the services of an outside consultant, Larry Bertuzzi, to assist them in the negotiating process. In the end, the demands of CALPA's negotiating team were demands that impacted on Air Canada and could not be resolved by the connectors even collectively. Negotiations came to an impasse on January 10, 1997. A 60-day strike ensued. Throughout these negotiations, CALPA tried to consolidate connector pilot bargaining process, but without success. In the end, each connector airline settled its contract with its pilots as per traditional

[58] Du côté des compagnies de transport aérien, les membres de la direction ont la responsabilité de négocier les conventions collectives. Chaque transporteur partenaire est responsable de l'embauche, de la promotion, de la discipline et du licenciement de ses pilotes, de même que des régimes de rémunération, d'avantages et de pensions, sans ingérence de la part d'Air Canada. Ces services n'interagissent pas avec ceux d'Air Canada ni ne reçoivent de directives de cette dernière en ce qui concerne la formation ou les opérations aériennes. Une disposition dans le protocole d'entente n° 18 permet à un transporteur partenaire de maintenir dans ses fonctions un pilote régional embauché par Air Canada pendant une période déterminée pour des raisons opérationnelles, sa période de service étant protégée sur la liste d'ancienneté d'Air Canada.

[59] Les transporteurs partenaires participent à un certain nombre de comités mixtes avec leurs homologues, mais aucun de ces comités ne s'occupe de questions de ressources humaines ou de relations du travail. Chaque partenaire a sa propre marche à suivre en cas de perturbation des opérations afin notamment d'en atténuer les effets. Air Canada adopte sa propre stratégie lorsqu'il y a perturbation des relations du travail chez les transporteurs partenaires étant donné que cela a une incidence directe sur ses opérations, mais rien n'indique qu'il y ait des consultations au sujet de ces divers plans.

[60] C'est en 1996 que la ronde de négociations a été la plus pénible pour l'ensemble des transporteurs partenaires. Les quatre CEG régionaux avaient alors créé un comité mixte chargé d'élaborer des propositions sur les salaires et les conditions de travail dans le but d'en venir à négocier directement avec Air Canada. Après avoir pris connaissance d'une proposition générale appelée le protocole d'entente n° XX (qui se voulait une réponse aux protocoles d'entente n°s 17 et 18), les transporteurs partenaires ont constaté qu'ils avaient tous reçu le même document. Les présidents des transporteurs partenaires ont formé leur propre équipe pour répondre à cette proposition commune et ont retenu les services d'un expert-conseil de l'extérieur, M. Larry Bertuzzi, pour les conseiller au cours du processus de négociations. Finalement, les revendications de l'équipe de négociation de la CALPA touchaient Air Canada et ne pouvaient pas être résolues par les transporteurs partenaires, même collectivement. Les négociations ont abouti à une impasse le

bargaining structures. What did result, however, was a merged seniority list between connectors for the limited purposes of pilot transfers. While LOU XX proposal was abandoned, it was perceived as ALPA's attempt to regain a bargaining foothold at Air Canada on behalf of connector pilots.

[61] To maintain customer confidence in their ability to deliver the service, connectors proceeded to hire third-party airlines to provide service during the strike. Essentially, they contracted for every piece of available equipment. Some of the flying was done by smaller independent carriers, some by the connectors' competitors within Canadian Airlines group and some by Air Canada, using its own equipment. ALPA advanced that by calculating ASMs or available seat miles on the carriers, Air Canada did a disproportionately large amount of the flying and, therefore, managed to break the strike. Air Canada responded that it flew the routes according to the available equipment, time slots and human resources. While indeed Air Canada flew a significant number of replacement flights, the majority of flights were flown by other carriers.

#### **V - THE NATURE AND PURPOSE OF THIS APPLICATION**

[62] At the opening of its case, ALPA outlined to the Board that the stated purpose of the application was:

- a. to give connector pilots a rational bargaining structure to replace an ineffective bargaining structure that undermines their rights; and
- b. to prevent undermining of the bargaining rights of connector pilots.

[63] In the course of his testimony, Mr. Roger Burgess-Webb, a witness called by ALPA, testified that since at

10 janvier 1997, et les pilotes ont déclenché une grève qui a duré 60 jours. Pendant les négociations, la CALPA a essayé en vain d'unifier le processus de négociation des pilotes des transporteurs partenaires. En bout de ligne, chaque partenaire a conclu une entente avec ses pilotes selon la méthode de négociation traditionnelle. Il en a cependant résulté une liste d'ancienneté fusionnée s'appliquant aux transporteurs partenaires aux seules fins limitées des transferts de pilote entre ces transporteurs. Même si le projet du protocole d'entente n° XX a été abandonné, la démarche a été perçue comme une tentative de la part de l'ALPA de s'imposer de nouveau comme négociateur à Air Canada au nom des pilotes des transporteurs partenaires.

[61] Pour rassurer les clients sur leur capacité d'offrir le service, les transporteurs partenaires ont fait appel à d'autres transporteurs pour assurer le service pendant la grève. Essentiellement, ils ont accaparé tous les appareils sur lesquels ils ont réussi à mettre la main. Certains des vols étaient effectués par des petits transporteurs indépendants, certains par des compétiteurs du groupe des Lignes aériennes Canadien et d'autres par Air Canada sur ses propres appareils. L'ALPA a soutenu que, si on calcule le nombre de sièges-milles offerts sur les transporteurs, on constate qu'Air Canada a effectué un nombre disproportionné de vols et qu'il a par conséquent été en mesure de briser la grève. Air Canada a répondu qu'elle avait fourni le service suivant les appareils, les créneaux et les ressources humaines dont elle disposait dans son horaire. Même si Air Canada avait bien effectué un nombre important de vols de remplacement, la majorité des vols avaient été assurés par des transporteurs autres qu'Air Canada.

#### **V - LA NATURE ET L'OBJET DE LA PRÉSENTE DEMANDE**

[62] L'ALPA a amorcé la présentation de sa preuve en précisant au Conseil que l'objet de la demande était:

- a. de donner aux pilotes des transporteurs partenaires une structure de négociation rationnelle afin de remplacer une structure de négociation inefficace qui sape leurs droits;
- b. d'empêcher qu'il soit porté atteinte aux droits de négociation de ces pilotes.

[63] Dans son témoignage, M. Roger Burgess-Webb, un témoin cité par l'ALPA, a affirmé que, depuis au

least 1986, connector pilots believed that they were controlled and directed by Air Canada and that one of CALPA's reasons for coming to the Board was that connector pilot groups and the Air Canada pilots had been unable to resolve their differences.

[64] Mr. Burgess-Webb's testimony as to the major change in the bargaining relationship that prompted ALPA to file this application with this Board is best said in his own words:

IN ANSWER TO QUESTIONS BY MR. ANGELETTI:  
(in cross-examination)

Q. And in fact, I can just quote one of the MEC letters, it is CALPA's position that "Air Canada owns us, controls us, and ultimately approves all routes and aircraft".

A. Yes.

Q. And again that has been a situation that has existed, according to CALPA, since 1986, 1987

A. Yes.

...

Q. I have taken you through a complete scenario as to what has existed since 1986, 1987, 1988.

A. Yes

Q. And I have taken you through a complete scenario with respect to the bargaining structure that has existed at CALPA since that time period of time. Correct?

A. Yes.

Q. And that is a bargaining structure that you've told us was created and developed and under which CALPA operated on.

A. Yes.

...

Q. So the only difference, from what you're telling me, the only difference in this whole environment is that ACPA now represents the Air Canada pilots.

A. That is a major difference. We are unable to internally arrive at what the merger process is meant to arrive at, which is a common employer.

moins 1986, les pilotes des transporteurs partenaires estiment qu'ils sont sous le contrôle et la direction d'Air Canada et que l'une des raisons ayant incité la CALPA à saisir le Conseil était que les groupes de pilotes des transporteurs partenaires et les pilotes d'Air Canada n'étaient pas parvenus à résoudre leurs différends.

[64] C'est M. Burgess-Webb qui a le mieux formulé le changement majeur survenu dans la relation de négociation qui a incité l'ALPA à saisir le Conseil de la présente demande:

EN RÉPONSE AUX QUESTIONS POSÉES PAR  
M<sup>e</sup> ANGELETTI: (en contre-interrogatoire)

Q. En fait, je peux citer simplement l'une des lettres du CEG, la CALPA estime que «Air Canada nous possède, nous contrôle et, en bout de ligne, approuve toutes les lignes et tous les appareils».

R. Oui.

Q. Et cette situation, selon la CALPA, existe depuis 1986, 1987?

R. Oui.

...

Q. Je vous ai présenté le scénario complet de ce qui existe depuis 1986, 1987, 1988.

R. Oui.

Q. Et je vous ai présenté le scénario complet concernant la structure de négociation qui existe à la CALPA depuis cette période. C'est exact?

R. Oui.

Q. Et c'est la structure de négociation que vous nous avez dit avoir été créée et élaborée, et en fonction de laquelle la CALPA a administré ses affaires

R. Oui.

...

Q. Alors la seule différence, si je vous comprends bien, la seule différence dans tout cet environnement, c'est que l'APAC représente maintenant les pilotes d'Air Canada.

R. C'est une différence majeure. Nous sommes incapables d'arriver à l'interne à ce que le processus de fusion est censé aboutir, c'est-à-dire un employeur commun.



Q. Are you saying to me, Mr. Burgess-Webb, that this application was brought solely because CALPA no longer represents the Air Canada pilots?

A. It's because of an inability to negotiate what would have been the result of the merger process, to negotiate that and arrive at a single employer. We would have done it internally, as we have in the past.

Q. But the MECs still can bargain with their respective carriers employer?

A. Yes.

Q. As they have done in the past.

A. Yes.

Q. And as they have done successfully in the past.

A. Yes.

Q. And they can still negotiate terms and conditions of employment that affect them. Correct?

A. Some

Q. Same terms and conditions of employment that they have negotiated since on or about 1986, 1987. Correct?

A. Yes, sir.

...

Q. And what we have in place is the same problems, the same issues, the same bargaining structure. The only difference that triggered this application is the fact that CALPA no longer represents Air Canada.

A. That's correct. We were unable to do it through the internal process, so we have to go through an external process.

(Transcript Volume 8, pages 1127-1129, and 1131-1134; emphasis added)

[65] Mr. Burgess-Webb admitted that he was not aware of any precedent for the integration of connector pilots with mainline carrier pilots and acknowledged that the present application was one of ALPA's strategies for the implementation of the Picher award. His testimony is also a forewarning of the stakes in the upcoming strike:

IN ANSWERS TO QUESTIONS BY MR. ANGELETTI:  
(cross-examination)

Q. Êtes-vous en train de me dire, M. Burgess-Webb, que cette demande a été présentée uniquement parce que la CALPA ne représente plus les pilotes d'Air Canada?

R. C'est à cause de l'incapacité de négocier ce qui aurait été le résultat du processus de fusion, de négocier cela et d'arriver à un employeur unique. Nous l'aurions fait à l'interne, comme nous l'avons fait par le passé.

Q. Mais les CEG peuvent toujours négocier avec l'employeur de leurs transporteurs respectifs?

R. Oui.

Q. Comme ils le faisaient par le passé.

R. Oui.

Q. Et comme ils l'ont fait avec succès par le passé.

R. Oui.

Q. Et ils peuvent toujours négocier les conditions d'emploi qui les concernent. C'est exact?

R. Certaines conditions.

Q. Les mêmes conditions d'emploi qu'ils négocient depuis environ 1986, 1987. C'est exact?

R. Oui, monsieur.

...

Q. Et ce que nous avons en place ce sont les mêmes problèmes, les mêmes questions, la même structure de négociation. La seule différence qui a entraîné cette demande est le fait que la CALPA ne représente plus Air Canada.

R. C'est juste. Nous n'avons pu le faire par le processus interne, alors nous sommes obligés de passer par le processus externe.

(Volume 8 de la transcription, pages 1127-1129 et 1131-1134; traduction; c'est nous qui soulignons)

[65] M. Burgess-Webb a admis qu'il n'était au courant d'aucun précédent concernant l'intégration des pilotes de transporteurs partenaires à ceux d'un transporteur principal, et il a reconnu que la présente demande était l'une des stratégies retenues par l'ALPA pour faire appliquer la sentence Picher. Son témoignage est également un avertissement des enjeux de la grève à venir.

EN RÉPONSE AUX QUESTIONS POSÉES PAR  
M<sup>e</sup> ANGELETTI: (en contre-interrogatoire)

Q. Then, if I can take you to the same passage that Mr. Coady referenced you, which is really the last sentence in that second paragraph, which reads:

"We are therefore proceeding with our strategy to force the implementation of the Picher Award and a common collective agreement upon them."

Do you see that?

A. Yes, I do.

Q. You're familiar with that strategy, are you not?

A. Yes.

Q. And that's a strategy undertaken by CALPA, correct?

A. Yes.

Q. And that strategy is to force the implementation of the Picher Award, correct?

A. That's what it says.

Q. And that strategy is to do that by bringing this common employer application correct? That's part of the strategy?

A. Yes.

Q. Part of the strategy also is strikes, industrial action. Correct?

A. If we cannot reach an agreement, that is one of the avenues opened to us, yes.

Q. That's one of the strategies that is being undertaken or contemplated right now, isn't it?

A. That is right.

(Transcript Volume 8, pages 1145-1146; emphasis added)

## VI - ARGUMENTS

[66] ALPA argues that Air Canada's ownership and control of connectors through a multiple and intermeshed structure has created a disparity between connector and mainline pilots. By having to bargain with connectors, connector pilots are being denied access to what they consider to be their true employer, Air Canada, a right provided under the *Code*. Its submissions are based on three arguments: there has been intermingling of employees and these "wholesale" movements have disrupted the labour relations and balance of industrial power; there has been multi-lateral

Q. Si vous le voulez, je vous citerai le même passage que celui auquel M. Coady vous a renvoyé, qui est en fait la dernière phrase de ce deuxième paragraphe, et je lis:

«Nous allons donc de l'avant avec notre stratégie de forcer la mise en œuvre de la sentence Picher et de leur imposer une convention collective commune.»

Vous voyez cela?

R. Oui.

Q. Vous connaissez cette stratégie, n'est-ce pas?

R. Oui.

Q. Et c'est une stratégie adoptée par la CALPA, n'est-ce pas?

R. Oui.

Q. Et cette stratégie est de forcer la mise en œuvre de la sentence Picher, n'est-ce pas?

R. C'est ce qu'on dit.

Q. Et cette stratégie est de présenter cette demande d'employeur unique, n'est-ce pas? Ça fait partie de la stratégie?

R. Oui.

Q. Et la stratégie comporte également des grèves, une action syndicale, exact?

R. Si nous ne parvenons pas à une entente, c'est l'une des avenues qui s'offrent à nous, oui.

Q. C'est l'une des stratégies que l'on est en train d'entreprendre ou d'envisager, n'est-ce pas?

R. C'est exact.

(Volume 8 de la transcription, pages 1145-1146; traduction; c'est nous qui soulignons)

## VI - LES PRÉTENTIONS

[66] L'ALPA soutient que le fait qu'Air Canada possède et contrôle ses partenaires par le biais d'une structure d'entités multiples et entrelacées a créé une disparité entre les pilotes des transporteurs partenaires et ceux du transporteur principal. Du fait qu'ils doivent négocier avec les transporteurs partenaires, leurs pilotes se voient privés de l'accès à ce qu'ils considèrent être leur véritable employeur, Air Canada, un droit qui leur est garanti par le *Code*. Sa thèse repose sur trois arguments: il y a eu intégration des employés et ces mouvements importants ont perturbé les relations de

involvement in labour relations within the Air Canada family of airlines; and the bargaining rights and better pay of connector pilots are being eroded by Air Canada pilots' ability to negotiate scope and move-up clauses as well as the fact they can fly "struck routes" during a strike at a connector.

[67] **IAMAW**, which supports **ALPA**, argues that the very length of the dispute weighs heavily in favour of the Board exercising its discretion. The Board should not be distracted by the pilot seniority issue, but should seek to protect and encourage core values of the *Code*, that is, promote labour relations structures that will best support the rights and obligations of federally regulated employers, unions, and employees as they engage in collective bargaining. To have any meaning, bargaining rights must include the right to sit at the bargaining table with the real rather than the shadow employer. Where the *locus* of the employer authority is elsewhere, a fragmented bargaining structure presents a barrier to the union's ability to effectively represent its membership and to the principal purpose of collective bargaining, which is the harmonious resolution of disputes. The business direction taken by Air Canada to maximise the efficient operation and profitability of family as a whole impacts on the terms and conditions of employment at the connectors. Just as Air Canada has forged an international partnership, affected unions such as **ALPA** and **IAMAW** have had to do the same.

[68] **Air Canada** responds that the labour relations purpose of the application is not appropriate because: (1) connector pilots are seeking to access a type of flying and aircraft that is beyond the scope of their airlines; (2) **ALPA** is seeking to change a structure that is of its own creation, now that it no longer suits its purposes; (3) the application is ill-timed and was initiated to satisfy the individual interests of connector pilots; (4) the current bargaining structure and seniority rights reflect prevailing market realities; and (5) the majority of pilots within what would constitute the new

travail et la balance du pouvoir syndical; il y a eu une participation multilatérale dans les relations du travail au sein de la famille de transporteurs d'Air Canada; et les droits de négociation des pilotes des transporteurs partenaires, en vue d'obtenir une meilleure rémunération notamment, sont sapés par la capacité des pilotes d'Air Canada de négocier des clauses de portée et de progression ainsi que le fait que ces derniers sont appelés à assurer des trajets touchés par une grève d'un transporteur partenaire.

[67] **L'AIMTA**, qui appuie l'**ALPA**, soutient que la durée même du litige est un facteur très important qui devrait inciter le Conseil à exercer son pouvoir discrétionnaire. Le Conseil ne devrait pas être distrait par la question de l'ancienneté des pilotes, mais devrait chercher à protéger et à favoriser les valeurs centrales du *Code*, c'est-à-dire promouvoir les structures de relations du travail les plus aptes à soutenir les droits et obligations des employeurs, syndicats et employés assujettis à la compétence fédérale lorsqu'ils s'engagent dans la négociation collective. Pour que les droits de négociation aient un sens, il faut que l'on puisse s'asseoir à la table de négociation avec l'employeur réel plutôt qu'avec son ombre. Lorsque le pouvoir de l'employeur réside ailleurs, une structure de négociation fragmentée présente un obstacle à la capacité du syndicat de représenter efficacement ses membres et empêche que l'on puisse atteindre l'objet principal de la négociation collective, c'est-à-dire le règlement harmonieux des différends. La direction commerciale prise par Air Canada afin de maximiser l'exploitation et la rentabilité de la famille Air Canada dans son ensemble a des répercussions sur les conditions d'emploi chez les transporteurs partenaires. L'alliance internationale qu'a nouée Air Canada a obligé les syndicats concernés tels que l'**ALPA** et l'**AIMTA** à en faire autant.

[68] **Air Canada** répond que l'objet de la présente demande sur le plan des relations du travail n'est pas approprié parce que: (1) les pilotes des transporteurs partenaires cherchent à avoir accès à un type de vol et d'appareil qui est au-delà de la portée de leurs lignes aériennes; (2) l'**ALPA** cherche à modifier une structure qu'elle a elle-même créée parce qu'elle ne répond plus à ses besoins; (3) la demande est inopportune et répond aux intérêts individuels des pilotes des transporteurs partenaires; (4) la structure de négociation et les droits d'ancienneté actuels reflètent les réalités courantes du



bargaining unit (i.e., Air Canada pilots) oppose the application.

[69] **Air Nova**, also speaking for **Air Alliance**, argues that the size and type of aircraft are not within the parameters of collective bargaining. Airlines operate under financial constraints just like any other business and this has an impact on the equipment they acquire. This does not mean that collective bargaining is dysfunctional. In other industries, employees do not bargain directly with the shareholder but with the management representatives who run the company. Nor does the fact that Air Nova pilots have no seniority rights at Air Canada make collective bargaining dysfunctional. There is no commonality of interest between pilots who live in different areas of the country and fly vastly different routes. The working realities - from distance to aircraft type to local runway conditions - of flying from Goose Bay to Wabush are far different from flying from Montréal to Paris. The strike weapon is effective at Air Nova. The 1997 strike, the first in Air Nova's history, cost the company some \$15 million and dealt a severe blow in terms of customer confidence. The strike had a dramatic effect on morale and it took until 1999 to overcome its ill effects.

[70] **Air Ontario** argues that this application is not about labour relations but about connector pilots' wish to fly bigger planes and an integrated seniority list with Air Canada pilots. In other words, this is about vindicating ALPA's institutional expectations. It argues that it is the very regionality of the airline that has brought it to service different markets, to define its own labour conditions and to be successful within the niche it has created to serve its customers. The partnership with Air Canada has brought about more secure employment, more employees into the bargaining unit and better working conditions. Substantial gains have been made with each round of negotiations, and in fact the pilots' collective agreement at Air Ontario has

marché; et (5) la majorité des pilotes faisant partie de ce qui serait la nouvelle unité de négociation (c.-à-d. les pilotes d'Air Canada) s'opposent à la demande.

[69] **Air Nova**, qui parle également au nom d'**Air Alliance**, maintient que la taille et le type d'appareil échappent aux paramètres de la négociation collective. Les lignes aériennes ont à composer avec des contraintes financières comme toute autre entreprise et cela a un impact sur le matériel qu'elles peuvent acquérir. Cela ne signifie pas pour autant que la négociation collective est dysfonctionnelle. Dans les autres secteurs d'activité, les employés ne négocient pas directement avec l'actionnaire, mais avec les représentants de la direction qui dirigent la compagnie. Le fait que les pilotes d'Air Nova ne jouissent pas de droits d'ancienneté à Air Canada n'a pas non plus pour effet de rendre la négociation collective dysfonctionnelle. Il n'y a pas de communauté d'intérêts entre les pilotes qui habitent dans différentes régions du pays et qui desservent des routes très différentes. Les réalités de travail — que l'on pense à la distance, au type d'appareil ou aux conditions des pistes locales — associées au trajet Goose Bay-Wabush sont très différentes de celles de la ligne Montréal-Paris. La grève est une arme efficace chez Air Nova. La grève de 1997, la première dans l'histoire d'Air Nova, a coûté quelque 15 millions de dollars à la société et a gravement porté atteinte à la confiance de la clientèle. La grève a eu un effet considérable sur le moral de la compagnie et ce n'est qu'en 1999 qu'on a réussi à en surmonter les effets néfastes.

[70] **Air Ontario** soutient que la présente demande ne soulève pas une question de relations de travail: elle concerne plutôt le souhait des pilotes des transporteurs partenaires qui veulent avoir de plus gros appareils, ainsi que l'intégration de la liste d'ancienneté avec les pilotes d'Air Canada. Autrement dit, il s'agit de faire valoir les attentes institutionnelles de l'ALPA. Air Ontario maintient que c'est le caractère régional même du transporteur qui l'a amené à desservir des marchés différents, à définir ses propres conditions de travail et à réussir dans la niche qu'il s'est créée pour desservir sa clientèle. L'alliance avec Air Canada a apporté une plus grande sécurité d'emploi, un plus grand nombre d'employés au sein de l'unité de négociation et de

traditionally been a trendsetting model for the regional airline industry.

[71] **AirBC** argues that granting the application would have an adverse impact on the Air Canada family. There has been no erosion of bargaining rights. LOU 17 - the scope clause - was modelled on similar clauses in the United States and is not an anomaly in the airline industry. The clause exists at Canadian Airlines. There has been no merger of connector pilots at any of the major American carriers. The evidence does not establish that even if connectors were unaligned with Air Canada, they would be using jets. AirBC also emphasizes the intense emotions that have surrounded these hearings and the almost irreconcilable differences that separate the two groups of pilots. ALPA has been unable to show how the sweeping changes it advocates in what would be an industry setting precedent would work. A declaration would be deeply unsettling to the fundamental economic and labour relations interests, which have been in existence for the last 10 years.

[72] **NWTA** argues that it has no case to meet. It was sold to First Air in June 1997 and, in that sense, ALPA has acknowledged that the NWTA situation is unique and distinct from the relationship between Air Canada and its connectors. ALPA's own expert, Dr. Lazar, testified that it would not be appropriate to include the NWTA pilots in a single bargaining unit. ALPA has not articulated a labour relations problem or an ongoing or prospective situation that would warrant a conclusion against NWTA.

[73] **ACPA** argues that ALPA structured bargaining units and negotiated separate terms and conditions of employment at each of the affected airlines based on events, occurrences and trends that it created for over a decade, even after it became fully aware of the connection between the employers. The bargaining structure now under attack is the one it sought not only in the Air Canada family but in many other airline families throughout Canada and the United States. The freely negotiated terms of employment that ALPA

meilleures conditions de travail. Des gains substantiels ont été réalisés à chaque ronde de négociation et, en fait, la convention collective des pilotes à Air Ontario a traditionnellement lancé la tendance pour tout le secteur du transport aérien régional.

[71] **AirBC** soutient que si la demande était accueillie, la famille Air Canada en subirait des effets néfastes. Il n'y a eu aucune érosion des droits de négociation. Le protocole d'accord n° 17 est calqué sur des clauses semblables aux États-Unis et n'est pas une anomalie dans le secteur du transport aérien. La clause existe aux Lignes aériennes Canadien. Il n'y a eu aucune fusion des pilotes des transporteurs partenaires chez aucun des principaux transporteurs des États-Unis. La preuve n'établit pas que les transporteurs partenaires utiliseraient des jets s'ils étaient indépendants d'Air Canada. AirBC souligne en outre les fortes émotions qui ont entouré les audiences et les différends quasi irréconciliables qui séparent les deux groupes de pilotes. L'ALPA a été incapable de montrer comment les changements d'envergure qu'elle préconise, et qui constitueraient un précédent dans le secteur d'activité, fonctionneraient dans un tel système. Une déclaration perturberait profondément l'économie fondamentale et les intérêts sur le plan des relations du travail qui existent depuis dix ans.

[72] **NWTA** soutient qu'elle n'a aucune preuve à faire. La compagnie a été vendue à First Air en juin 1997 et en ce sens l'ALPA a reconnu que la situation de NWTA est unique et distincte par rapport à la relation qui existe entre Air Canada et ses transporteurs partenaires. L'expert attitré de l'ALPA, M. Lazar, a témoigné qu'il ne serait pas approprié d'inclure les pilotes de NWTA au sein d'une seule unité de négociation. L'ALPA n'a pas défini de problème sur le plan des relations du travail ni de situation courante ou prospective qui justifieraient une conclusion au détriment de NWTA.

[73] **L'APAC** soutient que l'ALPA a structuré les unités de négociation et négocié des conditions d'emploi distinctes pour chacun des transporteurs concernés à partir des événements, des faits et des tendances qu'elle a créés pendant plus de dix ans, même après être devenue pleinement consciente des liens unissant les employeurs. La structure de négociation que l'on attaque maintenant est celle que l'on recherche non seulement au sein de la famille des transporteurs d'Air Canada, mais également dans de

condemns as harmful to labour relations, and that it wishes to see eliminated by the Board, are the very terms it has negotiated over the years at all the airlines. Because of unsuccessful bargaining at the connector level, ALPA is attempting to have those terms imposed by the Board.

[74] **CAW** submits that this hearing is about nothing more than "a continuation by other means of the pilot civil war that took place within CALPA between the Air Canada pilots and connector pilots and eventually caused the destruction of CALPA as a trade union." It also submits that connector pilots do not care about labour relations or the potential impact on other employees but care more about their own interests. Not only do the majority of pilots oppose the application, but the majority of the trade unions as well. The 1989 *Air Canada* case should be allowed to stand based on the important labour relations principles of stability, the protection of reliant interests (i.e. of those who have relied on the decision to organize their business) and the parties' reasonable expectations.

[75] **CUPE** and **CALDA** support **CAW**'s submissions and argue that the Board ought to maintain the *status quo* at this time. This application affects not just the pilots, but all airline employees as they work as a team. Any decision involving any portion of the team may adversely affect the other portion of the team.

## VII - ANALYSIS

[76] Section 18 of the *Code* allows the Board to review bargaining unit certificates. Section 35 grants the Board discretion to declare that two or more employers constitute a single employer:

nombreuses autres familles de transporteurs partout au Canada et aux États-Unis. Les conditions d'emploi négociées librement que l'ALPA condamne comme étant nuisibles aux relations du travail, et qu'elle voudrait que le Conseil élimine, sont les conditions mêmes qu'elle a négociées depuis des années pour tous les transporteurs. Parce qu'elle n'a pas eu de succès dans les négociations qu'elle a menées avec les transporteurs partenaires, l'ALPA cherche à faire imposer ces conditions d'emploi par le Conseil.

[74] **TCA-Canada** soutient que la présente audience ne concerne rien de plus que la continuation par d'autres moyens de la «guerre civile» qui a eu lieu au sein de la CALPA entre les pilotes d'Air Canada et ceux des transporteurs partenaires et qui a fini par entraîner la destruction de la CALPA en tant que syndicat. Le syndicat maintient par ailleurs que les pilotes des transporteurs partenaires ne veulent rien savoir d'un objectif en matière de relations du travail ou des répercussions éventuelles sur les autres employés; ils ne défendent que leurs propres intérêts. Ce n'est pas uniquement la majorité des pilotes qui s'opposent à la demande, mais la majorité des syndicats également. La décision que le Conseil a rendue en 1989 à l'égard d'Air Canada devrait être maintenue à la lumière des principes importants que sont, sur le plan des relations du travail, la stabilité, la protection des intérêts de ceux qui se sont appuyés sur cette décision pour organiser leurs affaires et les attentes raisonnables des parties.

[75] Le **SCFP** et la **CALDA** appuient les arguments de **TCA-Canada** et font valoir que le Conseil ne devrait pas changer le statu quo pour le moment. La demande ne concerne pas uniquement les pilotes, mais aussi tous les employés des compagnies de transport aérien puisqu'ils travaillent en tant qu'équipe. Toute décision du Conseil mettant en cause une partie de l'équipe peut avoir des répercussions négatives sur l'autre partie de l'équipe.

## VII - L'ANALYSE

[76] L'article 18 du *Code* prévoit que le Conseil peut réexaminer les certificats des unités de négociation. L'article 35 lui confère le pouvoir discrétionnaire de décréter que des entreprises exploitées par plusieurs employeurs constituent un employeur unique:



18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

...

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[77] ALPA carries the single and specific burden of presenting evidence in support of a valid labour relations purpose that will convince the Board to exercise its discretion under section 35 and to order the review of the bargaining units under section 18.

[78] The instant application is not the first of its kind. In 1989, the IAMAW filed a similar application seeking a declaration that Air Canada, Air Nova, AirBC and Air Ontario constituted a single employer for classifications it represented. (See *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771).) While the Board concluded that the criteria for common control or direction had been met, it declined to issue a declaration as there was no convincing evidence of actual or likely undermining of bargaining rights. In light of that decision, common control and direction were assumed throughout these proceedings.

[79] The only remaining issue is whether there exists a sufficient labour relations purpose to dismantle existing bargaining structures in favour of one or several bargaining units certified to negotiate with the parent employer Air Canada. Consequently, as complex, detailed and intertwined as the facts presented to the Board may be, the bottom-line issue is whether

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

...

35. (1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[77] L'ALPA doit s'acquitter du fardeau unique et particulier de présenter des preuves de l'existence d'un objectif valable lié aux relations du travail qui convaincront le Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 35 et d'ordonner le réexamen des unités de négociation aux termes de l'article 18.

[78] La demande en l'instance n'est pas la première du genre. En 1989, l'AIMTA a présenté une demande semblable afin que le Conseil déclare qu'Air Canada, Air Nova, AirBC et Air Ontario constituaient l'employeur unique des classes d'employés représentés par cet agent négociateur (voir *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)). Même si le Conseil a conclu que le critère du contrôle ou de la direction en commun avait été respecté, il a refusé de faire une déclaration d'employeur unique car il n'existait pas de preuve concluante d'une érosion réelle ou probable des droits de négociation. Compte tenu de cette décision, on a tenu pour acquis, pendant la totalité de la procédure, qu'il y avait un contrôle et une direction en commun.

[79] La seule question qui reste à trancher est celle de savoir s'il existe un objectif lié aux relations du travail suffisant pour démanteler les unités de négociation existantes afin de créer une seule unité ou plusieurs unités de négociation accréditées pour négocier avec la société mère, Air Canada. Aussi complexes, circonstanciés et entremêlés que puissent être les faits

in the intervening years, with Air Canada having a 100% interest in its connectors, the Board now believes that the labour relations purpose underlying the determination of bargaining units now warrants a single employer declaration.

[80] The Board has consistently held that section 35 is remedial in nature (*Air Canada et al.*, *supra*; and *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)). Its object is to prevent employers from circumventing their obligations under the *Code* by resorting to corporate restructuring or other forms of business relationships that undermine or evade bargaining rights. Section 35 is not the forum for enhancing a collective bargaining relationship (*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRB no. 108)). The Board's review of the bargaining relationship is therefore narrowly focussed on whether the common control and direction exercised by the employer contributes to the erosion of bargaining rights (*Air Canada et al.*, *supra*).

[81] In order to assess this erosion, the Board will examine not only the closeness of the business and financial ties between employers but also the possible adverse effects on the collective rights of unionized employees, both in the form of **bargaining** rights and **bargained** rights. Bargaining rights are adversely affected when the form of exchange between the business entities contributes to losses in membership due to the syphoning off of bargaining unit work to other, usually non-unionized, employees. Bargained rights are adversely affected when the business entities are in a position to render those rights inoperable by way of a transfer of business or positions. In other words, section 35 seeks to remedy the bargaining relationships that are under attack or are being diluted by reason of an employer's gaining control over another business. For the Board to exercise its discretion, it must be convinced that harmonious and effective industrial relations will ensue (*Radio Acadie*

exposés au Conseil, la question de fond consiste à déterminer si, au cours des dernières années, compte tenu du fait qu'Air Canada est devenue propriétaire à part entière de ses transporteurs partenaires, le Conseil est convaincu que l'objectif lié aux relations du travail qui sous-tend la détermination des unités de négociation justifie maintenant une déclaration d'employeur unique.

[80] Le Conseil a toujours conclu que l'article 35 est de nature réparatrice (*Air Canada et autres*, précitée; et *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operator's Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)). Cet article vise à empêcher les employeurs de se soustraire à leurs obligations en structurant leurs entreprises ou en établissant des alliances commerciales en vue de porter atteinte aux droits de négociation. L'article 35 ne peut être invoqué pour améliorer les droits de négociation collective (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108)). Par conséquent, le réexamen de la relation de négociation qu'effectue le Conseil se limite à la question de savoir si le contrôle et la direction en commun exercés par l'employeur contribuent à éroder les droits de négociation (*Air Canada et autres*, précitée).

[81] En vue d'évaluer cette érosion, le Conseil détermine non seulement s'il existe des liens commerciaux et financiers étroits entre les employeurs, mais aussi si ces liens nuisent aux droits de négociation collective des syndiqués, tant du point de vue des **droits de négociation** que des **droits négociés**. Il y a érosion des droits de négociation quand la forme de l'échange entre les entités commerciales contribue à la perte de membres en confiant progressivement le travail de l'unité de négociation à d'autres employés, habituellement non syndiqués. Il y a érosion des droits négociés quand les entités commerciales sont en mesure de rendre ces droits inapplicables par un jeu de cession d'entreprises ou de mutation de postes entre entités. En d'autres termes, l'article 35 vise à protéger les relations de négociation qui sont menacées ou en voie d'être affaiblies parce qu'un employeur prend le contrôle d'une autre entreprise. Pour que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire, il doit être

*Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071)).

[82] The Board has also been cautious not to override one set of bargaining rights in favour of another or to issue a declaration that would simply advance one party's bargaining interest over another. In determining whether a single employer declaration is appropriate, the Board must balance the need for bargaining structures that promote industrial stability with corporate efficiency. The right of employees to be represented by the trade union of their choice is a fundamental consideration in the exercise of the Board's discretion. Furthermore, the Board's assessment of effective or sound industrial relations purposes is also governed by the impact of a single employer declaration on a stable, long-term bargaining relationship.

[83] Each of the numerous rulings that deal with single employer declarations builds on principles that are restated and applied in recent authorities. While the Board is not bound by its precedents, it is guided in its decision-making by these principles as they reflect the objectives of the *Code*.

[84] In the first instance, there is an onus on the applicant union to demonstrate that existing collective bargaining rights or collective agreement benefits have been undermined. In *BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.* (1993), 91 di 69 (CLRB no. 995), in circumstances not unlike the present case, the Board declined to exercise its discretion on the basis that the union had failed to demonstrate how their bargaining rights had been put in jeopardy:

In this case, we are dealing with the deregulated trucking industry where similar needs to survive have arisen as in the airline industry. Expansion through the creation of a "network" of companies to reach various regions and different levels of the transportation market ... has become commonplace. The creation of these networks does not, however, change the rules when it comes to the application of section 35 of the *Code*. There still must be **convincing evidence** that the existing collective bargaining rights and/or collective agreement benefits are being undermined.

convaincu que sa décision assurera des relations de travail harmonieuses et efficaces (*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)).

[82] Le Conseil s'est également gardé de remplacer une série de droits de négociation par une autre série dans les cas où émettre des déclarations favorisait uniquement les intérêts de négociation d'une partie. En évaluant s'il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique, le Conseil doit mettre en balance la nécessité de structures de négociation favorisant la stabilité industrielle et l'efficacité administrative de l'employeur. Le droit des employés d'être représentés par le syndicat de leur choix est un critère fondamental dont le Conseil doit tenir compte pour exercer ses pouvoirs discrétionnaires. En outre, pour évaluer si une structure de négociation engendrera des relations industrielles saines et fructueuses, le Conseil examine aussi l'incidence d'une déclaration d'employeur unique sur une relation de négociation stable et à long terme.

[83] Chacune des nombreuses décisions portant sur des déclarations d'employeur unique s'appuie sur les principes qui sont reformulés et appliqués dans la jurisprudence récente. Bien que le Conseil ne soit pas lié par ses propres précédents, il s'inspire de ces principes pour rendre ses décisions vu qu'ils correspondent aux objectifs du *Code*.

[84] En premier lieu, il incombe au syndicat requérant de démontrer que les droits de négociation existants ou les avantages assurés par la convention collective ont été amoindris. Dans l'affaire *BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres* (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995), dont les faits ressemblent à ceux de l'espèce, le Conseil a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour le motif que le syndicat n'avait pas réussi à démontrer de quelle façon les droits de négociation étaient menacés:

En l'espèce, nous devons rendre une décision concernant le secteur du camionnage qui a dû, depuis la déréglementation, avoir recours aux mêmes méthodes que le secteur aérien pour survivre. L'expansion via la création d'un «réseau» de compagnies en vue d'atteindre différentes régions et de desservir différents niveaux du marché du camionnage... est devenue chose courante. Néanmoins, la création de ces réseaux ne change pas les règles d'application de l'article 35 du *Code*. Pour qu'il s'applique, il doit exister une **preuve concluante** que les droits de négociation existants ou les avantages assurés par une convention collective sont amoindris.



Such is not the case here. ... In fact, there appears to have been much more evidence of encroachment on bargaining rights and bargaining unit work in *Air Canada, supra*, where the application was dismissed. There, bargaining unit work that had been done exclusively by the subsidiary entities, such as maintenance for example, was apparently taken over and is being done by Air Canada employees. There is certainly nothing like that here. The Local Unions' bargaining rights and bargaining unit work remain as they have been for many years. Their problem appears to be that their bargaining rights ... has not expanded along with the network and this appears to be the purpose of this whole exercise. ... This goes much further than the intended purpose of section 35 and, in the circumstances, it obviously cannot be permitted through these provisions of the *Code*. If the Teamsters want to "raid" the CBRT&GW they must do so through a timely application for certification under the appropriate provisions of the *Code*.

(pages 82-83; emphasis added)

[85] In *Radio Acadie Ltée, supra*, the Board considered that a ruling was necessary in order to maintain the *status quo* of the bargaining relationship:

Business transactions are not the reason why the employers want separate collective agreements negotiated. Their argument is rather a strictly legal one based on the fact that separate bargaining units exist. Consequently, if the union's purpose were simply to enhance its bargaining position by obtaining a unified bargaining structure, its application would fail.

However, the Board believes that such is not the case here. The evidence reveals instead that a unified structure developed by itself to govern the labour relations of the parties. The business arrangements at issue here have produced an intermingling of personnel through employee transfers and intercorporate assignments. In reality, the employees all have the same working conditions and are all supervised by the same person. From this perspective, the union's application cannot be viewed as an attempt to alter the *status quo* that exists between the parties. On the contrary, we are forced to conclude that its purpose is rather to maintain this *status quo*. ...

(page 144; emphasis added)

[86] In the second instance, the Board will take into account the timing of the application, having regard for all the circumstances of the case. In *Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et al.* (1992), 89

Ce n'est pas le cas en l'espèce... En fait, il nous semble qu'il y avait bien plus de preuves que les droits de négociation étaient menacés et que le travail de l'unité de négociation était détourné dans *Air Canada, supra*, alors que la demande a été rejetée dans cette affaire, où le travail de l'unité de négociation qui semblait avoir été accompli exclusivement par le personnel des filiales, comme l'entretien, par exemple, avait apparemment été pris en charge par les employés d'Air Canada. Il n'y a rien de tel dans la présente affaire. Les droits de négociation et le travail de l'unité de négociation des sections locales sont demeurés les mêmes depuis bien des années. Le problème semble être le suivant: les droits de négociation... n'ont pas été étendus à l'échelle du réseau, et il nous semble que c'est pour cette raison que les demandes ont été présentées... Ce serait loin de l'esprit de l'article 35 et, compte tenu des circonstances, nous ne pouvons de toute évidence pas autoriser une telle manœuvre en vertu de ces dispositions du *Code*. Si les Teamsters veulent faire du maraudage contre la Fraternité, ils devront le faire en présentant dans les délais prescrits une demande d'accréditation fondée sur les dispositions pertinentes du *Code*.

(pages 82-83; c'est nous qui soulignons)

[85] Dans l'affaire *Radio Acadie Ltée*, précitée, le Conseil a considéré qu'il devait rendre une décision en vue de ne rien changer à la relation de négociation:

Ce ne sont pas les transactions commerciales qui font en sorte que les employeurs revendiquent la négociation de conventions collectives distinctes. C'est plutôt un argument strictement juridique fondé sur l'existence d'unités de négociation séparées. Par conséquent, si l'objectif du syndicat était simplement de servir sa position de négociation par l'obtention d'une structure de négociation unifiée, sa demande serait rejetée.

Cependant, nous jugeons que tel n'est pas le cas en l'espèce. La preuve démontre plutôt que de façon naturelle, une structure unifiée s'est imposée pour gouverner les relations du travail entre les parties. Les arrangements commerciaux à l'étude donnent lieu à une confusion des personnels par le jeu des transferts d'employés et des mouvements d'affectation entre les sociétés. En réalité, les conditions de travail des employés sont les mêmes et ceux-ci sont supervisés par la même personne. Dans cette perspective, la demande du syndicat ne peut être envisagée comme recherchant une modification du *statu quo* prévalant entre les parties au plan des relations du travail. Au contraire, force est de reconnaître qu'elle vise plutôt le maintien de celui-ci...

(page 144; c'est nous qui soulignons)

[86] En deuxième lieu, le Conseil tient compte du moment auquel la demande est formulée, vu l'ensemble des circonstances de l'affaire. Dans l'affaire *Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et*

di 94 (CLRB no. 960), the Board essentially established a "due diligence test" on trade unions and their representatives:

The union filed its application for a declaration on November 2, 1990, when it realized that the situation it had accepted in recent years was having consequences that it had perhaps anticipated, but that it had taken the risk of accepting. **This acceptance itself created a factual situation that has consequences for third parties: employees, unions and employers.** In this sense the Board believes that the timing of the union's application is an important consideration in deciding whether to exercise its discretion. ...

The union had long been aware of the facts on which it relies in seeking the Board's intervention. ...

(page 116; emphasis added)

[87] In the third instance, common control or direction is not in and of itself determinative of the erosion of bargaining rights. It is not because the employer has created certain efficiencies in its networks or even that some work has passed over to other entities that there will be automatic erosion; the applicant must demonstrate that the bargaining relationship has been affected in terms of loss of employment for the members, loss of privileges, benefits and other trappings of the employment relationship. In *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; and 92 CLLC 16,060 (CLRB no. 955), affirmed by the Federal Court of Appeal on December 15, 1993 (leave to appeal refused by the Supreme Court of Canada in *Canadian Union of Postal Workers v. Canada Labour Relations Board et al.* (1994), 174 N.R. 239), in a situation that raises issues similar to the present case, the Board expressed the view that the employer may organize its business as it sees fit, as long as it has no intention of escaping its obligations within the bargaining relationship:

Here the evidence showed some sortation and transport activities carried out by Muir's were formerly carried out by members of CUPW. This being said, CUPW members have not been subjected to lay-offs, nor was the Board told of any shut-downs of Canada Post facilities in conjunction with Muir's performing contracts concluded with Canada Post. There is a simple explanation for this: Canada Post's parcel transport operations increased when

*autres* (1992), 89 di 94 (CCRT n° 960), le Conseil, exerçant son pouvoir discrétionnaire, a essentiellement imposé un «critère de diligence raisonnable» aux syndicats et à leurs représentants:

Le syndicat a présenté sa demande de déclaration le 2 novembre 1990, à un moment où il s'est rendu compte que la situation qu'il avait acceptée au cours des dernières années entraînait des conséquences qu'il avait peut-être prévues, mais qu'il avait pris le risque d'accepter. **Cette acceptation a elle-même créé un état de faits qui implique des conséquences pour des tiers: employés, syndicats et employeurs.** En ce sens, le Conseil considère que le moment où le syndicat a présenté sa demande est un élément important de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire...

Le syndicat connaissait depuis longtemps les éléments qu'il invoque pour demander l'intervention du Conseil...

(page 116; c'est nous qui soulignons)

[87] En troisième lieu, le contrôle ou la direction en commun ne permettent pas en soi de conclure à l'érosion des droits de négociation. Ce n'est pas parce que l'employeur a apporté certaines améliorations à ses réseaux ou même qu'il a confié une partie du travail à d'autres entités qu'il y a érosion d'office; la requérante doit démontrer que la relation de négociation a été touchée du fait de la perte d'emplois, de privilèges, d'avantages et d'autres conditions de travail. Dans l'affaire *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955), confirmée par la Cour d'appel fédérale le 15 décembre 1993 (demande d'autorisation d'interjeter appel rejetée par la Cour suprême du Canada dans *Canadian Union of Postal Workers v. Canada Labour Relations Board et al.* (1994), 174 N.R. 239) qui portait sur des questions analogues à celles soulevées en l'espèce, le Conseil a indiqué que l'employeur peut organiser ses affaires comme bon lui semble tant qu'il n'a pas l'intention de se soustraire aux obligations de la relation de négociation:

En l'espèce, la preuve démontre que certaines activités de tri et de transport exercées par Muir's étaient exercées auparavant par les membres du SPC. Ceci étant dit, ses membres n'ont pas fait l'objet de mises à pied, et l'on ne nous a pas mentionné qu'il y avait eu des fermetures d'installations de la Société des postes en raison de l'exécution par Muir's des contrats conclus entre elles. Cela s'explique tout simplement par le fait que les

the Expedited program was launched. This may explain why CUPW has not referred to arbitration any grievances regarding these contracts.

Further there is no evidence that Canada Post has tried to thwart the provisions of its collective agreements with CUPW. When the Tier program proved ineffective, Canada Post took it back from Muir's, as well as from other contractors. Similarly, Canada Post returned to the MSC's - members of the applicant - the operations involved in collecting mail from postal facilities once it became clear that it would be more efficient. Canada Post was obviously looking for efficiency and profitability not the escape of bargaining rights. Failing any conclusive evidence to that effect we cannot equate such a business concern with an operation aimed at evading its obligations under the *Code*.

(pages 41-42; 210; and 14,481-14,482)

[88] *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, [1999] CIRB no.7 (Baton), also raised issues similar to the instant matter. In that case, the CRTC deregulated the production of local or Canadian drama by removing the requirement for stations to provide local programming, except for local news. Baton began extending and growing its business by acquiring stations in contiguous markets so as to become a large multi-station group, holding licences to operate in most Canadian provinces and markets. With centralized ownership came the immediate loss of jobs. In contrast to the *Muir's* case, the Board saw the degree of integration as seriously compromising the bargaining relationship:

[48] Indeed, the news departments that provide the only distinctive aspects of the stations' programming are in "frequent" contact with one another to exchange and collaborate on stories. News items are double-tagged to be used in both venues. A fibre optic line has been permanently installed to facilitate this contact and there is a specific time set aside on the fibre-optic hook-up for the two news department to connect regarding news items. News emanating from the provincial legislature is provided to both news stations from a common source staffed by CFRN. Similar arrangements do not exist with other stations.

[49] Commercials are provided to both stations through the Traffic Control operation out of Calgary at CFCN-

activités de transport de colis de la Société ont en fait augmenté à la suite de mise sur pied du service accéléré. Ceci explique sans doute aussi pourquoi le syndicat n'a renvoyé à l'arbitrage aucun grief concernant ces contrats.

Par ailleurs, il n'y a pas de preuve que la Société des postes a tenté de rendre inopérantes les dispositions des conventions collectives dont le SPC est responsable. Quand le service régional s'est avéré inefficace, la Société l'a retiré à Muir's, comme aux autres entrepreneurs. De même, la Société des postes a remis les activités de ramassage du courrier aux installations du réseau postal, au CSP - membres du requérant - lorsqu'il lui est apparu évident que ce service serait plus efficace. Il est clair que la Société des postes tentait de rentabiliser son entreprise et non de contourner les droits de négociation. À défaut de preuve concluante à cet effet, nous ne pouvons comparer une telle entreprise à une entreprise qui tente de soustraire aux obligations prévues au *Code*.

(pages 41-42; 210; et 14,481-14, 482)

[88] Dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, [1999] CCRI n° 7 (Baton), les questions soulevées ressemblaient à celles que le Conseil est appelé à trancher en l'espèce. Dans cette affaire, le CRTC avait déréglementé la production de dramatiques locales ou canadiennes en assouplissant les exigences en matière de programmation locale sauf en ce qui concernait les nouvelles. Baton a commencé à prendre de l'expansion en faisant l'acquisition de stations ayant des marchés contigus de façon à devenir un puissant groupe de propriété de stations multiples titulaire de licences d'exploitation dans la majorité des provinces et marchés canadiens. La centralisation a entraîné la perte immédiate d'emplois. Contrairement à ce qu'il avait conclu dans l'affaire *Muir's*, le Conseil a jugé que le degré d'intégration compromettait gravement la relation de négociation:

[48] En effet, les services des nouvelles qui sont les seuls aspects distincts de la programmation des stations communiquent «fréquemment» l'un avec l'autre pour échanger des reportages et collaborer à leur préparation. Les informations portent le nom des deux stations pour que chacune d'elles puisse les utiliser. Pour faciliter les communications, on a installé une ligne à fibres optiques à laquelle les deux services de nouvelles se branchent à heure fixe pour échanger des informations. Les nouvelles de l'assemblée législative provinciale sont communiquées aux deux stations par un bureau commun doté d'employés de CFRN. Il n'existe pas d'arrangement semblable entre les autres stations.

[49] Les messages publicitaires sont fournis aux deux stations par le service de routage de CFCN-TV situé à



TV. The Master Control programming function for both stations is, as well, centralized out of Calgary. ...

...

[57] The same centralized direction/control over the mid-term planning is evident in the two stations' labour relations strategies. Mr. Fillingham testified that Baton has a strategic direction in its labour relations planning and that all collective agreements negotiated must tie in with the company's strategic direction. He acknowledged that Baton had a hand in negotiating the most recent collective agreement "from a policy aspect" in order to ensure that there was sufficient flexibility to allow for "centralization and synergies" in the areas of Master Control, Traffic Control, promotion, accounting and programming.

[58] It was critical to the Board that Baton's decisions concerning centralization, "synergies" and the movement toward a "critical mass" of resources are made on a broader national scale and, in the present case, the impact of these decisions is manifested in their specific application to CFRN and CFCN.

...

[67] The centralization of these functions and the "efficiencies" and "synergies" they produced for the Employer were clearly part of its long-term plans. These plans could only be implemented on the regional scale they were between CFRN and CFCN because both stations were under the common control and direction of Baton, which controlled the Employer's "strategic direction" at both bargaining tables. ...

(pages 16, 18-19, and 22)

[89] In *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, [1999] CIRB no. 30, the Board refused to consolidate an existing bargaining structure where the jurisdiction of the two unions was tied to the work historically performed by members of two craft unions. The applicant had failed to show it had a legitimate claim over the work of the other bargaining unit it sought to consolidate; therefore, the applicant's bargaining rights were not negatively affected in the long term.

[90] In the end, the Board never loses sight of the leading principles stated in the seminal case of *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRBR no. 60):

Calgary. La fonction de programmation de la régie centrale des deux stations est également centralisée à Calgary...

...

[57] On remarque la même direction et le même contrôle centralisés de la planification à moyen et à long terme dans les stratégies de relations de travail aux deux stations. Selon M. Fillingham, Baton a adopté une orientation stratégique en matière de relations de travail et toutes les conventions collectives négociées doivent cadrer avec cette orientation. Il a reconnu que Baton a joué un rôle «sur le plan stratégique» lors de la négociation de la dernière convention collective dans le but d'obtenir la marge de manoeuvre nécessaire pour mener à bien son programme de «centralisation et de recherche de synergies» dans les domaines de la régie centrale, du routage, de la promotion, de la comptabilité et de la programmation.

[58] À l'évidence, les décisions de Baton concernant la centralisation, la recherche de «synergies» et l'obtention d'une «masse critique» de ressources sont prises à l'échelon national; en l'espèce, l'incidence de ces décisions se manifeste dans leur application particulière à CFRN et à CFCN.

...

[67] La centralisation de ces fonctions et l'«efficacité» et les «synergies» qui en ont résulté faisaient manifestement partie des plans à long terme de l'employeur. Ces plans n'ont pu être mis en œuvre qu'à l'échelon régional dans les stations CFRN et CFCN parce que Baton contrôlait et dirigeait en commun les deux stations et contrôlait l'«orientation stratégique» de l'employeur aux deux tables de négociation...

(pages 16, 18-19, et 22)

[89] Dans l'affaire *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, [1999] CCRI n° 30, le Conseil a refusé de fusionner des unités de négociation existantes dans une situation où la compétence des deux syndicats était liée au travail traditionnellement exécuté par les membres des deux syndicats. La requérante n'avait pas établi qu'elle pouvait légitimement revendiquer le travail effectué par les membres de l'autre unité de négociation qu'elle voulait fusionner et, par conséquent, que ses droits de négociation étaient menacés à long terme.

[90] En bout de ligne, le Conseil ne perd jamais de vue les principes directeurs énoncés dans l'arrêt *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60), arrêt important s'il en est un:

... Even if all criteria used by the Board in its evaluation are met, the Board is under no obligation to make such a declaration. The Board's discretion is exercised on the basis of ensuring the rights of employees to be represented by the trade union of their choice in a bargaining structure conducive to "*effective industrial relations*" and "*sound labour-management relations*". There may indeed be circumstances where a declaration made possible under Section 133 [now section 35] would be inappropriate and not only not supportive of the objectives of the *Canada Labour Code*, but contrary to them. If, for example, there were existing bargaining rights which might be infringed upon by the Board exercising its powers or if the impact of such declaration on the parties involved, or indeed other parties, would be demonstrably deleterious, the Board would certainly hesitate to act, no matter what the weight of the evidence concerning commonality of undertaking.

(pages 47; 360-361; and 442)

[91] Based on these principles, the application fails utterly. Thus while Air Canada pilots may be perceived as having more desirable working conditions and better career opportunities than connector pilots, this situation in and of itself does not support a sufficient labour relations purpose to justify tampering with the existing bargaining structure. It would be inappropriate for the Board to exercise its discretion and make a single employer declaration based on this factor only.

[92] Furthermore, ALPA clearly has as its sole objective the implementation of a single bargaining unit with a merged seniority list. This bargaining unit would comprise Air Canada's 2,200 pilots to the connector's 800 who are overwhelmingly opposed to this application. It is also not realistic to expect that ALPA would walk out victorious in a representation vote.

[93] Also in coming to its conclusion, the Board has focussed on the issues linked to the labour relations purpose to be served by a single employer declaration:

a) whether substantial changes in the industry have occurred as a result of Air Canada's 100% equity interest in its connectors since the Board's 1989 *Air Canada* decision, which would warrant revising the Board's previous decision;

.. Même si l'on répond à tous les critères utilisés par le Conseil pour son évaluation, celui-ci n'est pas obligé de trancher en ce sens. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil vise à assurer le droit aux employés d'être représentés par un syndicat de leur choix, suivant un mode de négociation qui engendre des «*relations professionnelles fructueuses et des relations de travail saines*». En fait, il peut y avoir des circonstances où la déclaration prévue à l'article 133 [devenu l'article 35] s'avérerait inappropriée et non seulement destructive à l'égard des objectifs du *Code canadien du travail*, mais même y contrevenant. Si, par exemple, dans l'exercice de ses pouvoirs le Conseil empiétait sur des droits de négociation déjà existants ou bien si l'impact d'une telle déclaration sur les parties en cause ou même sur d'autres parties, s'avérerait indubitablement nuisible, le Conseil hésiterait sûrement à appliquer ces dispositions, quelle que soit la valeur de la preuve relative au caractère commun de l'entreprise.

(pages 7; 360-361, et 442)

[91] L'application des principes que l'on vient d'exposer fait en sorte que la demande échoue lamentablement. Ainsi, bien que les pilotes d'Air Canada puissent sembler avoir de meilleures conditions de travail et de meilleures possibilités d'avancement que les pilotes des transporteurs partenaires, cette situation, en soi, n'établit pas l'existence d'un motif suffisant lié aux relations du travail pour que le Conseil modifie la structure de négociation en place. Le Conseil ne saurait exercer son pouvoir discrétionnaire de faire une déclaration d'employeur unique sur la base de ce seul motif.

[92] Qui plus est, il saute aux yeux que l'unique objectif de l'ALPA est la mise en œuvre d'une seule unité de négociation et d'une liste d'ancienneté fusionnée. Cette unité de négociation comprendrait les quelque 2 200 pilotes d'Air Canada (par rapport aux 800 des transporteurs partenaires) qui s'opposent par une majorité écrasante à la demande en l'instance. Les chances sont en outre très minces que l'ALPA remporte un scrutin de représentation.

[93] Pour conclure comme il le fait, le Conseil s'est aussi interrogé plus particulièrement sur l'objectif lié aux relations du travail que permettrait d'atteindre une déclaration d'employeur unique. Il s'est demandé:

a) si l'industrie avait subi des changements importants du fait qu'Air Canada est devenue propriétaire à part entière de ses partenaires depuis la décision de 1989 visant Air Canada, changements qui justifieraient de réexaminer cette décision;

b) whether the modification of bargained and bargaining rights now support a labour relations purpose for a declaration.

[94] In *Air Canada et al.*, *supra*, the Board based its finding of common control and direction on Air Canada's decisive say on a connector's development and expansion. In deciding not to exercise its discretion, the Board considered the following.

[95] In terms of corporate organization, each connector maintained its own head office, banking, legal advisors; furthermore, there had been no exchange of assets and employees. Each connector had its own management and labour relations policies and practices, share purchase plans, and so on. Air Canada did not get involved in a major labour dispute that took place at Air Ontario during the proceedings.

[96] IAMAW employees working for Air Canada also worked on Air Ontario or AirBC equipment. Some functions performed by a given classification at one connector were performed by another at Air Canada. Station closures did not lead to any lay-offs. The union was able to negotiate a form of job security and a better severance package than what was actually in the collective agreement. There was an increase in IAMAW personnel as a result of Air Canada's ties with the connector network.

[97] In these respects, the situation has not changed substantially. There is no debate that the connector and Air Canada routes are seamlessly connected. This is part of Air Canada's branding and the basis of the codeshare between the airlines. Nor is there any doubt that the airlines share a corporate designation and colours, frequent flyer benefits, and so on. However, contrary to its American counterparts, Air Canada's connectors do not share a management base with the mainline. There is no evidence of cross-utilization of equipment between Air Canada and connectors, no cross-over of pilots from one airline to the other, and no centralized crew scheduling and planning. Each airline maintains a separate hiring structure and its

b) si les changements aux droits négociés et aux droits de négociation favorisent maintenant l'atteinte d'un objectif lié aux relations du travail par le truchement d'une déclaration d'employeur unique.

[94] Dans l'affaire *Air Canada et autres*, précitée, le Conseil a conclu qu'il y avait contrôle et direction en commun parce qu'Air Canada influait de manière décisive sur le développement et l'expansion de ses partenaires. Pour refuser d'exercer son pouvoir discrétionnaire, le Conseil s'est appuyé sur les éléments suivants.

[95] Du point de vue de l'organisation de l'entreprise, chaque transporteur avait son propre siège social, ses propres services financiers ainsi que son propre contentieux, et il n'y avait aucun échange d'élément d'actif ou d'employés. Chaque transporteur avait ses propres politiques et pratiques en matière de gestion et de relations du travail, ses propres régimes d'actionnariat et ainsi de suite. Air Canada n'avait aucunement été mêlée à un conflit de travail majeur à Air Ontario au cours de la procédure.

[96] Les employés de l'AIMTA travaillant pour Air Canada s'occupaient également de l'équipement d'Air Ontario ou d'AirBC. Certaines fonctions exécutées par une classe particulière chez un transporteur partenaire étaient assumées par une autre classe à Air Canada. La fermeture d'escalles n'a entraîné aucune mise à pied. Le syndicat a pu négocier une forme de sécurité d'emploi et des indemnités de cessation d'emploi supérieures à celles prévues dans la convention collective. Le nombre d'employés membres de l'AIMTA avait augmenté en certains endroits où Air Canada fournissait des services aux transporteurs partenaires.

[97] À cet égard, la situation n'a pas beaucoup changé. Personne ne conteste que les routes des transporteurs partenaires et celles d'Air Canada sont complètement intégrées. Cela fait partie de la marque d'Air Canada et constitue le fondement du partage de dénominations entre les compagnies de transport aérien. Personne ne nie non plus que les compagnies partagent la même bannière et affichent les mêmes couleurs, offrent le même programme pour grands voyageurs, et ainsi de suite. Toutefois, contrairement aux compagnies américaines, les transporteurs partenaires d'Air Canada n'ont pas une gestion en commun avec le transporteur principal. Rien n'indique qu'Air Canada et ses partenaires s'échangent l'équipement et les pilotes ou



own recruitment standards, and directs its own labour relations. Pilots' pay, benefits and pensions are negotiated within each of the connectors.

[98] The hiring of Air Canada pilots by connectors during the furlough was to permit continuing employment of Air Canada pilots and cannot be interpreted as an exchange or cross-over of services. Connectors were at liberty to set their own hiring criteria; some Air Canada pilots did not qualify. The tenure of connector pilots was not affected by the hiring of former Air Canada pilots; those pilots went to the bottom of the seniority list, the common practice in the airline industry. The addition of RJs did result in the rehiring of Air Canada pilots, but it also allowed 500 connector pilots (out of a total of 800) to move to the mainline carrier. LOU 24 at NWTa, which allowed the training of Air Canada pilots on NWTa equipment, was negotiated by ALPA itself to deal with a situation that it had created by negotiating LOU 17.

[99] ALPA argues that Air Canada's "overflying" during the 1997 connector strike demonstrates that it was in a position to break the strike by using its equipment and pilots to fly on struck routes. Air Canada increased flights on main routes that it shared with connectors and was able to fly certain flights on connector routes. However, Air Canada was but one of several carriers with whom connectors contracted to provide service on their routes. It did not necessarily fly according to connectors' schedule but according to equipment availability. Indeed, if Air Canada were able to substitute its equipment on a "significant" number of the regional routes, this would put into question the need for connectors as they now exist. Nor can this be considered as any form of intermingling since no connector equipment was used by Air Canada pilots in flying the struck routes. More importantly, the strike occurred **after** these proceedings started, on the basis of issues before the Board, with a view to creating a common negotiating front which had never previously existed within connectors and was contrary to ALPA's

que la planification et l'affectation des équipages sont centralisées. Chaque compagnie de transport aérien a sa propre structure d'embauche, ses propres normes de recrutement et sa propre direction des relations du travail. Les salaires, les avantages sociaux et les régimes de pension de pilotes sont négociés avec chaque transporteur partenaire.

[98] L'embauche des pilotes d'Air Canada par les transporteurs partenaires durant la période de mise en disponibilité avait pour objectif de permettre leur maintien en fonction et ne peut être interprété comme un échange de services. Chaque partenaire était libre de fixer ses propres critères d'embauche et, en fait, la candidature de certains pilotes d'Air Canada a été rejetée. L'ancienneté des pilotes des transporteurs partenaires n'a pas été touchée par l'embauche des anciens pilotes d'Air Canada puisque ces derniers se sont retrouvés au bas de la liste, comme c'est pratique courante dans l'industrie du transport aérien. L'instauration du service de transport régional par avion à réaction a permis à Air Canada de réembaucher ses pilotes, de même que 500 pilotes régionaux (sur un total de 800). Le protocole d'entente n° 24 de NWTa, qui prévoyait la formation de pilotes d'Air Canada sur les appareils de NWTa, a été négocié par l'ALPA même en vue de corriger une situation qu'elle avait elle-même créée en négociant le protocole d'entente n° 17.

[99] L'ALPA a fait valoir que la prise en charge de certaines routes par Air Canada durant la grève des transporteurs partenaires en 1997 démontre que Air Canada était en mesure de faire échouer la grève en utilisant ses appareils et ses pilotes sur les routes touchées par la grève des pilotes. Air Canada a augmenté le nombre de vols sur les routes principales qu'elle partageait avec les transporteurs partenaires; elle était en mesure d'effectuer certains vols sur les routes des transporteurs partenaires. Toutefois, Air Canada n'est que l'un des divers transporteurs avec lesquels les partenaires régionaux ont conclu des contrats pour assurer le service sur leurs routes. Air Canada n'a pas nécessairement respecté l'horaire du transporteur partenaire; elle a plutôt assuré le service en fonction de la disponibilité de ses appareils. D'ailleurs, si Air Canada avait été capable de substituer ses appareils sur un nombre «significatif» de lignes régionales, on pourrait remettre en question la nécessité des transporteurs partenaires tels qu'ils existent aujourd'hui. Cela ne peut pas non plus être considéré

own constitution about no industry-wide bargaining. Needless to say, none of this bolsters ALPA's case.

[100] For the movement of employees to significantly affect labour relations to the extent of upsetting the balance of power, there must be some clear evidence of a repetitive cross-over of employees who are in a position to deliver the same or comparable work. This also presumes that the pilots are equally qualified to perform the same work. While qualified pilots are all licensed to fly, they are not all qualified to fly the same equipment. Nor can the equipment be said to be easily interchangeable. Indeed, ALPA's argument flies in the face of the true purpose of the instant application which is to enable connector pilots to become qualified on progressively larger equipment in keeping with their seniority and experience. The very nature of connector flying is that the equipment is of a smaller size and of a different capacity than that of the mainline carrier. It follows that connector pilots cannot be said to be in a position to immediately assume pilot functions on the larger equipment, which would allow intermingling to occur. Again, if the argument is flexibility, if anything, it would be Air Canada pilots who are more reasonably in a position to fly connector equipment. Clearly, Air Canada pilots have no interest in returning to connector flying or to smaller equipment. Clearly, the only interest being served is that of connector pilots wishing to move up to the mainline carrier for greater career opportunities. On this front, there is no basis for a finding that there has been a wholesale movement of employees within the Air Canada family or that intermingling has occurred, which would impact negatively on the bargaining relationship between ALPA and the connectors.

comme une forme d'intégration étant donné que les pilotes d'Air Canada n'ont pas utilisé les appareils du transporteur partenaire sur les routes touchées par la grève. Fait significatif, la grève a été déclenchée après le début des audiences en l'espèce et portait sur des questions dont le Conseil avait été saisi, en vue de créer un front commun de négociation qui n'avait jamais existé auparavant parmi les transporteurs partenaires et qui était contraire aux statuts même de l'ALPA qui interdisent la négociation à l'échelle de l'industrie. Point n'est besoin de dire que tout cela n'aide pas la cause de l'ALPA.

[100] Pour que le mouvement des employés influe sur les relations du travail au point de déséquilibrer la balance du pouvoir, il doit être clairement démontré que le mouvement d'employés s'effectue de façon continue et que ceux-ci sont en mesure d'effectuer un travail identique ou comparable. Cela suppose également que les intéressés sont également qualifiés pour effectuer le même travail. Bien que les pilotes qualifiés soient tous titulaires d'une licence, ils ne sont pas tous qualifiés pour piloter les mêmes appareils. De même, on ne peut affirmer que les appareils sont facilement interchangeables. En effet, l'argumentation de l'ALPA est en contradiction flagrante avec l'objectif fondamental de la demande en l'instance, qui vise à permettre aux pilotes des transporteurs partenaires à acquérir les compétences voulues pour piloter des appareils de plus en plus gros selon leur ancienneté et leur expérience. Les appareils des transporteurs partenaires sont par nature plus petits que ceux du transporteur principal. Il s'ensuit qu'on ne peut affirmer que les pilotes de ces transporteurs sont en mesure de prendre immédiatement les commandes des gros appareils, ce qui permettrait l'intégration. De nouveau, si l'argument invoqué est la souplesse, ce sont les pilotes d'Air Canada qui sont plus raisonnablement en mesure de piloter les appareils des transporteurs partenaires. Or, les pilotes d'Air Canada ne sont certainement pas intéressés à retourner travailler pour les transporteurs partenaires ou à recommencer à utiliser des petits appareils. Manifestement, les seules personnes à avoir un intérêt quelconque sont les pilotes des transporteurs partenaires qui veulent être embauchés par le transporteur principal afin d'obtenir de l'avancement. À cet égard, il n'y a aucune raison de conclure qu'il y a eu un mouvement général d'employés dans la famille d'Air Canada ou qu'il y a eu une intégration ayant nui aux relations de travail entre l'ALPA et les transporteurs partenaires.

[101] ALPA argues that Air Canada, not the connector carriers is the true employer of connector pilots: Air Canada controls their career, their employment and their earning prospects. Because of the existence of two different unions, connector pilots no longer have any influence on labour relations at Air Canada; connector growth has been jeopardized by Air Canada's decision to introduce RJs as part of the mainline operations; connector pilots have been "whipsawed" by the concessions obtained during the 1993 negotiations; and finally LOU 17, 18 and 24 hinder the advancement of connector pilots.

[102] In truth, in 1993, the Air Canada MEC was still part of CALPA with the necessary delegated authority under its constitution to conclude a collective agreement. According to the CALPA Constitution, the Chairman of the MEC represents the members of his airline and acts on their behalf in all matters; is responsible for the negotiation and administration of the collective agreement between the Association and his airline; and signs all Agreements and Letters of Understanding between the Association and his airline. Under CALPA's Administrative Policy of January 1996, all negotiations are to be carried on individually with each carrier; there is no industry-wide bargaining. This provision has been in the Policy since 1960. The Air Canada MEC did precisely what it was required to do. It negotiated Letters of Understanding that protected the pilots of the airline it represented. It had no authority to make commitments for other carriers or their pilots, nor did it attempt to do so. Apparently, at the time the 1993 collective agreement was signed with Air Canada, CALPA did not see it as appropriate to invoke Article VI of its Constitution to intervene in the affairs of the MEC in this regard. The dichotomy, if such may be said to exist, is of ALPA's own doing. It is ALPA that organized and certified the bargaining units, and it is ALPA that negotiated the collective agreements. How can it now say that the very conditions it created have become harmful to labour relations? To the contrary, connector carriers have grown significantly since its pilots have been represented by ALPA, both in fleet size and the number of pilots employed. There have been no temporary or

[101] L'ALPA soutient que le véritable employeur des pilotes des transporteurs partenaires, c'est Air Canada: elle contrôle leur carrière, leur emploi et leurs perspectives de salaire. À cause de l'existence de deux syndicats distincts, les pilotes des transporteurs partenaires n'exercent plus aucune influence sur les relations du travail à Air Canada; la croissance des transporteurs partenaires a été mise en péril par la décision d'Air Canada d'inclure les réactés régionaux dans sa flotte principale; les pilotes des transporteurs partenaires ont été lésés des deux côtés par suite des concessions obtenues lors des négociations de 1993; enfin, les lettres d'entente 17, 18 et 24 nuisent à leur avancement.

[102] En réalité, le CEG d'Air Canada faisait toujours partie de la CALPA en 1993 et avait la délégation de pouvoir nécessaire pour conclure une convention collective. En vertu des statuts de la CALPA, le président du CEG représente les membres de sa compagnie de transport aérien et agit en leur nom concernant toutes les questions; il est responsable de la négociation et de l'administration de la convention collective entre l'Association et la compagnie de transport et signe toutes les conventions et les protocoles d'entente entre l'Association et la compagnie. En vertu de la politique administrative de la CALPA datée de janvier 1996, toutes les conventions doivent être négociées individuellement avec chaque transporteur et des conventions distinctes doivent être signées. Il n'y a pas de table centrale. Cette mesure est en vigueur depuis 1960. Il s'ensuit que le CEG d'Air Canada a fait exactement ce qu'on exigeait de lui. Il a négocié des protocoles d'entente qui protégeaient les pilotes de la compagnie de transport aérien qu'il représentait. Il n'avait pas le pouvoir de prendre des engagements au nom d'autres transporteurs ou de leurs pilotes, et il n'a pas essayé de le faire. Apparemment, au moment de la signature de la convention collective de 1993 avec Air Canada, la CALPA n'a pas jugé bon d'invoquer l'article VI de ses statuts pour intervenir dans les affaires du CEG à cet égard. La division, si tant est qu'il en existe une, est l'œuvre de l'ALPA. C'est l'ALPA qui a organisé et accrédité les unités de négociation et c'est elle qui a négocié les conventions collectives. Comment peut-elle affirmer maintenant que les conditions qu'elle a



permanent lay-offs. Some 500 connector pilots have moved to Air Canada.

[103] Unions throughout the airline industry have traditionally maintained separate bargaining agreements with each individual carrier, even those controlled by a parent airline. Only those airlines that have merged their operations have integrated their seniority ranking. This practice by both employers and unions negates the notion that co-ordinated service offerings of connector and international partners are conclusive of a single carrier or employer. The evolution of the market since deregulation and significant operational differences justify the maintenance of separate connector and mainline entities.

[104] ALPA has acquiesced to this state of affairs by taking a connector-by-connector approach to certification even as significant events unfolded. The first concern about possible erosion of flying rights occurred in 1986 when Air Canada acquired a controlling interest in AirBC and Air Ontario, so much so that a merger declaration issued from CALPA at the time. Yet, Austin Airways pilots were certified as a separate group in 1987, Air Nova pilots were certified separately in 1988, and AirBC pilots were certified separately in 1990. A second merger was declared in 1991. Again, CALPA pursued its course of certifying connectors airline by airline. Austin Airways pilots and Air Ontario pilots were combined into a single and separate bargaining unit in 1991; Air Alliance pilots were certified in 1992 as were NWT pilots.

[105] The first LOU 17 and 18 were negotiated in 1989 and renewed twice. It was not until the Air Canada MEC rejected the Picher award and left CALPA that CALPA undertook to consolidate its bargaining relationship with Air Canada and filed this application. The events put before the Board are the culmination of a long and bitter internal dispute within the union rather

elle-même instituées nuisent aux relations du travail? Les transporteurs partenaires ont connu, bien au contraire, une croissance fulgurante depuis que les pilotes sont représentés par l'ALPA, tant du point de vue de la taille de la flotte que du nombre de pilotes embauchés. Il n'y a eu aucune mise à pied temporaire ou permanente. Quelque 500 pilotes régionaux de ces compagnies ont obtenu un emploi à Air Canada.

[103] Dans la totalité de l'industrie du transport aérien, les syndicats ont toujours négocié des conventions distinctes avec chaque transporteur, y compris ceux contrôlés par une société mère. Seules les compagnies qui ont fusionné leurs opérations ont intégré leurs régimes d'ancienneté. Cette pratique adoptée par les employeurs et les syndicats contredit la notion selon laquelle l'offre de services coordonnés de la part des transporteurs partenaires et des partenaires internationaux est bien la preuve de l'existence d'un transporteur ou employeur unique. L'évolution du marché depuis la déréglementation et les différences opérationnelles significatives justifient le maintien des transporteurs partenaires et des transporteurs principaux distincts.

[104] L'ALPA se trouve à avoir entériné cet état de fait en faisant accréditer les unités de négociation distinctes chez chaque transporteur partenaire malgré les importants changements survenus. Elle a commencé à s'inquiéter de l'érosion possible des droits des pilotes en 1986 quand Air Canada a acquis une participation majoritaire dans AirBC et Air Ontario, à tel point que la CALPA a fait une déclaration de fusion à l'époque. Pourtant, les pilotes d'Austin Airways ont été accrédités en tant que groupe distinct en 1987, les pilotes d'Air Nova, en 1988 et ceux d'AirBC, en 1990. Une autre fusion a été annoncée en 1991. De nouveau, la CALPA a continué de faire accréditer les unités de négociation compagnie par compagnie. Les pilotes d'Austin Airways et d'Air Ontario ont été réunis pour former une unité de négociation distincte en 1991; ceux d'Air Alliance ont été accrédités en 1992, comme les pilotes de NWT.

[105] Les premiers protocoles d'entente nos 17 et 18 ont été négociés en 1989 et renouvelés à deux reprises. Ce n'est que lorsque le CEG d'Air Canada a rejeté la sentence Picher et qu'il a quitté la CALPA que celle-ci a entrepris de raffermir sa relation de négociation avec Air Canada et qu'elle a déposé la demande en l'instance. Celle-ci est bien plus la conséquence d'une

than a response to change of direction and control within the Air Canada family. ALPA has never forgiven Air Canada pilots for refusing to negotiate the Picher award into their collective agreement and deciding to form a separate bargaining unit, effectively severing ALPA's relationship with Air Canada.

[106] ALPA is now seeking to accomplish through this Board what it could not obtain at the bargaining table, i.e., the implementation of the Picher award, which would have the effect of dramatically improving the working conditions of connector pilots. ALPA is not arguing that connector pilots are underpaid for the work they do; or that they have been subject to wage roll-backs; or that they have been the subject of lay-offs due to Air Canada going to RJs; or that Air Canada has transferred existing work out of the bargaining unit and given it to non-unionized employees. Yet, these are the very issues that go to the core of the bargaining relationship and would conclusively demonstrate an erosion of bargaining power and of bargained rights.

[107] ALPA argues that connectors did not get to fly the RJs because of a decision made by Air Canada and to which connectors subscribed: Air Canada pilots have secured their employment through a scope clause and connector pilots must be placed at the bottom of the seniority list if they decide to go to Air Canada for advancement to larger equipment. Connector pilots are not prevented from moving to Air Canada. To the contrary, many view connector flying hours as the key to a career at Air Canada. Connector pilots have preferential hiring through Air Canada's LOU 18, a benefit they did not previously have. Additionally, they are one step ahead of off-the-street hires by having up to four years' service at a connector, taken into account in setting their pay level at Air Canada. Since 1996, this connector transition agreement provides for review of possible pension buy-back provisions, which might then be offered to connector pilots moving to Air Canada. Significantly, **500 out of 800** connector pilots have found employment with Air Canada as a result of

longue lutte acharnée au sein du syndicat que la réaction à un changement de direction et de contrôle dans la famille d'Air Canada. L'ALPA n'a jamais digéré que les pilotes d'Air Canada aient refusé d'inclure la sentence Picher dans leur convention collective et décidé de former une unité de négociation distincte, ce qui a eu pour effet de rompre ses liens avec Air Canada.

[106] L'ALPA cherche aujourd'hui à obtenir par le truchement d'une décision du Conseil ce qu'elle n'a pu obtenir à la table de négociation, soit la mise en œuvre de la sentence Picher, qui aurait pour effet d'améliorer sensiblement les conditions de travail des pilotes des transporteurs partenaires. L'ALPA ne soutient pas que les pilotes des transporteurs partenaires sont sous-payés pour le travail qu'ils font ou qu'ils ont été forcés d'accepter des diminutions de salaire, ou qu'ils ont fait l'objet de mises à pied à cause de l'utilisation par Air Canada des réactés régionaux, ou qu'Air Canada s'est appropriée une partie du travail des membres de l'unité de négociation pour le confier à des employés non syndiqués. Pourtant, il s'agit là d'éléments qui vont au cœur de la relation de négociation et qui démontreraient de manière concluante l'érosion du pouvoir de négociation et des droits négociés.

[107] L'ALPA soutient que les pilotes des transporteurs partenaires n'ont pas eu la possibilité de piloter les réactés régionaux à cause d'une décision d'Air Canada à laquelle les transporteurs partenaires ont souscrit, que les pilotes d'Air Canada ont obtenu leur emploi grâce à une clause sur la portée et que les pilotes des transporteurs partenaires se retrouvent en bas de la liste d'ancienneté s'ils décident de passer à Air Canada pour piloter de plus gros appareils. Rien n'empêche les pilotes régionaux de passer à Air Canada. Au contraire, beaucoup d'entre eux considèrent les heures de vol accumulées chez les transporteurs partenaires comme un facteur déterminant de leur embauche à Air Canada. Du fait du protocole d'entente n° 18, ils ont la priorité d'embauche chez Air Canada, un avantage qu'ils n'avaient pas auparavant. En outre, ils sont privilégiés par rapport aux nouvelles recrues du fait qu'on tient compte de quatre années de service chez un transporteur partenaire lorsque vient le temps de fixer leur taux de rémunération à Air Canada.

its expansion. Such facts are inconsistent with an eroded bargaining relationship.

[108] Many of the same parties participated in the 1989 *Air Canada* case. Pilot seniority issues aside, this is the identical issue that was before the previous Board, that is, whether Air Canada and its connectors ought to be declared to constitute a single employer. In 1989, for reasons with which this panel agrees, the Board decided that, although the criteria of common control and direction of section 35 had been met, it refused to issue the single employer declaration and dismissed the application.

[109] There have been no significant changes in the airline industry. This Board sees no reasons to reverse this decision and thereby destabilize labour relations in that industry. Air Canada and its family of connectors constitute a heavily unionized work environment with a complex array of bargaining units, bargaining agents and numerous work jurisdictions, and collective agreements. All the trade unions participated in the 1989 case and had their say. When the *status quo* was maintained, the employers and their unions carried on as before. The organization of employees, the development of collective bargaining strategies, the administration of grievances, the development of economic issues and the renewal of collective agreements have all taken place within the labour relations environment confirmed by the Board's decision. In the decade that followed, the decision became an integral part of, and moulded the climate of, labour relations at Air Canada and its connectors. As expressed by the CAW: "All the parties' activities have taken place in the shadow of the Board Decision."

[110] In the intervening years, other trade unions and employers have relied on that decision in the conduct and organization of their workplace. Those are reliant

Depuis 1996, cette entente de transition prévoit la révision des dispositions portant sur le rachat possible d'années ouvrant droit à pension qui pourrait alors être offert aux pilotes des transporteurs partenaires qui passent à Air Canada. De plus, **500 des 800** pilotes en cause ont obtenu un emploi à Air Canada depuis l'expansion. Ces faits ne sont pas compatibles avec une érosion de la relation de négociation.

[108] Les parties étaient essentiellement les mêmes dans l'affaire *Air Canada* de 1989. Abstraction faite du problème de l'ancienneté des pilotes, la question dont le Conseil est saisi en l'espèce est exactement la même, soit déterminer si Air Canada et ses transporteurs partenaires constituent un employeur unique. En 1989, le Conseil a conclu que, bien que les critères portant sur le contrôle ou la direction en commun eussent été respectés, il a refusé de rendre une déclaration d'employeur unique et a rejeté la demande. Pour conclure ainsi, le Conseil d'alors s'est fondé sur des motifs auxquels le présent Conseil souscrit.

[109] Il n'y a eu aucun changement important dans l'industrie du transport aérien. Le Conseil ne voit aucune raison d'annuler cette décision et de déstabiliser les relations du travail dans cette industrie. Air Canada et sa famille de transporteurs partenaires constituent un milieu de travail fortement syndiqué où l'on retrouve un réseau complexe d'unités de négociation et d'agents négociateurs et de nombreuses compétences ainsi que de convention collectives. Tous les syndicats ont participé à l'affaire en 1989 et ont eu leur mot à dire. À la suite de la déclaration visant à maintenir le statu quo, les employeurs et leurs syndicats ont repris leurs relations du travail comme par le passé. La syndicalisation des employés, la formulation de stratégies en matière de négociation collective, l'administration des griefs, l'examen des enjeux économiques et le renouvellement des conventions collectives ont été menés à bien dans le contexte des relations du travail confirmées par la décision du Conseil. Au cours de la décennie qui a suivi, la décision a défini le climat des relations du travail chez Air Canada et ses transporteurs partenaires et en ont fait partie intégrante. Comme l'ont affirmé les TCA: «Toutes les activités des parties étaient marquées au coin de la décision du Conseil.» (traduction)

[110] Au cours des années suivantes, d'autres syndicats et employeurs se sont appuyés sur cette décision pour administrer et syndicaliser leur lieu de travail. Leurs



interests that ought to be protected. They have a reasonable expectation that, in the absence of major and significant corporate restructuring that undermines bargaining relationships, a comparable structure will continue to be sanctioned by the Board. This may be a new Board; however, the principles and spirit of the *Code* have not changed.

[111] The principles enshrined in section 35 jurisprudence were first set out in the *Canadian Press* case. Other cases have refined their meaning, but the core principles have not changed. Nor have they been overturned by the higher courts. Recent modifications to the *Code* have avoided fettering the Board's discretion. These principles as they have been applied provide a certainty on which the parties rely in the conduct of their affairs. Out of the Board's earlier decisions dealing with these employers has come labour relations stability and certainty that have affected thousands of workers, within and outside the companies. The Board must respect the structure that parties have created for themselves and that it has approved as appropriate bargaining units. In the absence of compelling evidence and argument, the Board will not lightly dismantle a bargaining structure that has served the parties well, all for the sake of a few who seek to advance their career prospects.

#### VIII - ADMISSIBILITY OF THE EXPERT REPORT OF PROFESSOR PAUL C. WEILER

[112] In the course of the hearing, the Board was asked to rule on the admissibility of an expert report and consequent testimony by Professor Paul C. Weiler on behalf of ALPA. The respondent employers objected to its filing on the basis that Professor Weiler was not being called as an airline industry expert, but was asked to provide an opinion as to how to interpret the *Code*. The Board ruled not to admit the report for the reasons given below.

[113] Professor Weiler is an international and well-known scholar who has written extensively in the field of labour policy. He is presently Professor of Law and former Mackenzie Professor of Canadian Studies at Harvard University, and is called upon as an expert in

intérêts doivent être protégés en ce sens qu'il est raisonnable pour eux de supposer que, en l'absence d'une restructuration importante de l'entreprise qui se trouverait à éroder les relations de négociation, le Conseil continuera de reconnaître une structure comparable. Il s'agit peut-être d'un nouveau Conseil, mais les principes et l'esprit du *Code* n'ont pas changé.

[111] Les principes consacrés dans la jurisprudence relative à l'article 35 ont d'abord été énoncés dans l'affaire *Presse Canadienne et autres*. D'autres décisions en ont précisé le sens, mais les principes comme tels n'ont pas changé. Ces principes fondamentaux n'ont pas été infirmés par les tribunaux supérieurs. Les modifications récentes apportées au *Code* n'ont pas modifié le pouvoir discrétionnaire du Conseil. Ces principes, tels qu'ils ont été appliqués, représentent une certitude sur laquelle les parties s'appuient pour la conduite de leurs affaires. La décision antérieure du Conseil portant sur les mêmes employeurs a apporté la stabilité sur le plan des relations du travail et engendré des certitudes qui ont touché des milliers de travailleurs à l'intérieur comme à l'extérieur des compagnies. Le Conseil doit respecter la structure dont les parties se sont dotées et qu'il a approuvée comme étant des unités de négociation habiles à négocier. En l'absence de preuves et d'arguments convaincants, le Conseil ne démantèlera pas à la légère une structure de négociation qui a bien servi les parties pour le bénéfice d'un petit nombre qui cherche à améliorer ses perspectives de carrière.

#### VIII - ADMISSIBILITÉ DU RAPPORT D'EXPERT DU PROFESSEUR PAUL C. WEILER

[112] Au cours de l'audience, le Conseil a été appelé à se prononcer sur l'admissibilité d'un rapport d'expert et du témoignage subséquent du professeur Paul C. Weiler au nom de l'ALPA. Les employeurs intimés se sont opposés au dépôt du rapport parce que le professeur Weiler n'était pas appelé à témoigner à titre de spécialiste de l'industrie du transport aérien. On lui demandait plutôt de fournir un avis concernant l'interprétation du *Code*. Le Conseil a décidé de ne pas admettre le rapport, pour les motifs suivants.

[113] Le professeur Weiler est un universitaire bien connu de renommée internationale, qui a rédigé d'innombrables articles et documents dans le domaine de la politique ouvrière. Il enseigne actuellement le droit à l'Université Harvard, où il a aussi occupé la

various fields relating to labour relations and policy. He is former Chairman of the British Columbia Labour Relations Board and as such has authored a number of precedent-setting decisions, in particular dealing with the notion of single employer. In 1980, he published *Reconcilable Differences: New Directions in Canadian Labour Law* (Toronto: Carswell, 1980), of which Chapter 5 is entitled "The Structure of Collective Bargaining, Labour Unrest in Canadian Skies." As he readily admits in his opening comments, his report and opinion are based principally on his experience as Chairman and his scholarly reflections on that experience and in two notable books, including the previously mentioned publication.

[114] What is at issue here is not Professor Weiler's labour expertise or integrity but the appropriateness of accepting into the record his report and testimony on the interpretation of the *Code*. The easy route would have been to admit the report and weigh it later. This would have rendered a disservice to the parties and put into question the Board's forthrightness in its consideration of the evidence. Administrative tribunals exercise a great deal of discretion with respect to the admissibility of evidence; nonetheless, the evidence must be relevant and appropriate. In the instant matter, the Board is asked to rule on the labour relations purpose that underlies the application. The Board's decision is based on the facts before it and the application of the law. The Board is enlightened by such evidence that will give it the necessary insight as to the particular industry under review, including any economic, statistical and sociological information that provides an explanation for the organization of the industry and its labour relations. It is then up to the Board to interpret and apply the *Code* according to its accepted principles and spirit.

[115] Professor Weiler's report offered not so much an expert's view of the organization of the industry, but rather a point of view on the interpretation of the *Code*. ALPA was free to do this in closing argument. It would have been wasteful to allow it to be introduced as evidence.

chaire d'études canadiennes Mackenzie; on fait appel à lui à titre de spécialiste dans les divers domaines des relations et des politiques du travail. Il est un ancien président de la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique et, à ce titre, il a rédigé bon nombre de décisions qui servent de précédent, plus particulièrement au sujet de la notion d'employeur unique. En 1980, il a publié l'ouvrage intitulé *Reconcilable Differences: New Directions in Canadian Labour Law* (Toronto: Carswell, 1980) dont le chapitre 5 est intitulé *The Structure of Collective Bargaining, Labour Unrest in Canadian Skies*. Comme il l'admet d'emblée dans les remarques préliminaires, son rapport et son avis sont principalement fondés sur son expérience à titre de président et ses réflexions sur cette expérience, dont il fait état dans deux ouvrages remarquables, y compris la publication susmentionnée.

[114] Ni l'expertise du professeur Weiler dans le domaine des relations du travail ni son intégrité ne sont en cause en l'espèce. Le Conseil s'interroge plutôt sur le bien-fondé d'admettre son rapport et son témoignage concernant l'interprétation du *Code*. Il aurait été facile d'admettre le rapport et de déterminer l'importance à lui accorder à une date ultérieure. En agissant ainsi, le Conseil n'aurait pas rendu service aux parties et aurait suscité des interrogations sur la candeur avec laquelle il examine la preuve. Les tribunaux administratifs ont une grande marge de manœuvre en ce qui a trait à l'admissibilité de la preuve, mais il n'en demeure pas moins que celle-ci doit être pertinente et appropriée. Cela s'applique à la preuve tant testimoniale et documentaire. En l'espèce, le Conseil est appelé à se prononcer sur l'objectif lié aux relations du travail qui sous-tend la présente demande. La décision du Conseil est fondée sur les faits qui lui ont été présentés et sur l'application du droit. Le Conseil appuie sa réflexion sur la preuve qui lui permettra de mieux comprendre l'industrie particulière qu'il est appelé à examiner, y compris tout renseignement économique, statistique ou sociologique qui explique l'organisation de l'industrie et de ses relations du travail. Il lui revient ensuite d'interpréter et d'appliquer le *Code* en respectant les principes et l'esprit reconnus.

[115] Le rapport du professeur Weiler n'offrait pas tant une opinion d'expert sur l'organisation de l'industrie qu'un avis sur l'interprétation du *Code*. L'ALPA pouvait faire valoir son point de vue à ce sujet dans ses observations finales. Il aurait été inutile de l'admettre à titre d'élément de preuve.

## IX - CONCLUSIONS

[116] This case took on proportions never seen at this Board. Understandably, the breadth and scope of this hearing may have created certain expectations of success. In light of the foregoing, the Board finds that bargaining is still functioning properly in the context of the industry as it is organized. ALPA did not establish that a valid labour relations purpose would be served by ordering a review of the bargaining units. Section 35 is remedial. As the intentions of the *Code* are served by the current structure, there is no need to change it.

[117] The complaints of unfair labour practice were subject to some argument but of no evidence. For these reasons, they are without merit. Because of the conclusions reached, the matter of the withdrawal of NWTa as a respondent has become moot.

[118] This application and all related complaints are dismissed.

## CASES CITED

*Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRBR no. 771)

*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRBR no. 108)

*BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.* (1993), 91 di 69 (CLRBR no. 995)

*Canadian Press et al. (The)* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRBR no. 60)

*CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, [1999] CIRB no. 7

*Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; and 92 CLLC 16,060 (CLRBR no. 955)

*Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et al.* (1992), 89 di 94 (CLRBR no. 960)

*Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRBR no. 1155)

*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRBR no. 1071)

## IX - CONCLUSIONS

[116] Cette affaire a pris une envergure que le Conseil n'avait jamais vue. Bien entendu, la durée et la portée des audiences ont peut-être créé certaines attentes de succès. Vu ce qui précède, le Conseil a conclu que la structure de négociation actuelle fonctionne toujours bien dans le contexte de l'industrie. L'ALPA n'a pas réussi à démontrer qu'un réexamen des unités de négociation permettrait d'atteindre un objectif valable en matière de relations du travail. L'article 35 se veut une disposition réparatrice. Comme la structure actuelle répond à l'objectif du *Code*, il n'y a pas lieu de la modifier.

[117] Les plaintes de pratique déloyale de travail ont fait l'objet d'observations, mais aucune preuve n'a été déposée à leur égard. Elles sont donc sans fondement. Compte tenu de la décision que le Conseil rend dans l'affaire principale, la question du retrait de NWTa comme intimée n'a plus d'objet.

[118] La demande en l'instance et toutes les plaintes connexes sont rejetées.

## AFFAIRES CITÉES

*Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108)

*BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres* (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995)

*CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, [1999] CCRI n° 7

*Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955)

*Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et autres* (1992), 89 di 94 (CCRT n° 960)

*Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

*Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)

*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)



*Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, [1999] CIRB  
no. 30

*Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, [1999] CCRI  
n° 30

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 18; 35; 94(1)(a);  
94(3)(g)

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 18; 35; 94(1)a);  
94(3)g)



CONFIDENTIAL  
P22222

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

**Reasons for decision**

**Vergel Bugay et al.,**

*complainants,*

*and*

**National Automobile, Aerospace, Transportation  
and General Workers Union of Canada (CAW-  
Canada),**

*respondent,*

*and*

**Trentway-Wagar Inc.,**

*employer,*

*and*

**Amalgamated Transit Union, Local 1624, and  
Voyageur Colonial Limited,**  
*interested parties.*

*CITED AS:* Vergel Bugay et al.

Board File: 18410-C

Decision no. 45

December 23, 1999

Complaint alleging violation of section 37 of the  
*Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Negotiation of agreement - Seniority - Complainants, bus drivers, allege that their union violated section 37 by concluding an agreement with the successor union regarding a number of issues following a partial sale of business, including their seniority - They argued that the union negotiation committee was not representative of the membership, that the union relinquished their right to superior wages under the collective agreement, and that it relinquished seniority rights of the junior members - Complaint dismissed - With respect to collective bargaining itself, the Board reiterates that unions are generally subject to a minimal level of scrutiny - Given the virtual impossibility of negotiating proposals that are satisfactory to all the employees in the unit, the acceptable approach is to assess the process involved - In this case, the allegation that the committee was not representative of the membership is not sufficient to find a violation of the *Code* - There is no obligation under the *Code* that an employee from every category be present on the negotiating committee, and there is no evidence that the union acted in bad

**Motifs de décision**

**Vergel Bugay et autres,**

*plaignants,*

*et*

**Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale  
du transport et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA-Canada),**

*intimé,*

*et*

**Trentway-Wagar Inc.,**

*employeur,*

*et*

**Syndicat uni du transport, section locale 1624, et  
Voyageur Colonial Limited,**  
*parties intéressées.*

*CITÉ:* Vergel Bugay et autres

Dossier du Conseil : 18410-C

Décision n° 45

le 23 décembre 1999

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code  
canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Négociation de la convention - Ancienneté - Les plaignants, des chauffeurs d'autobus, allèguent que leur syndicat a enfreint l'article 37 en concluant une entente avec le syndicat successeur au sujet de certaines questions à la suite d'une vente partielle d'entreprise, y compris l'ancienneté - Ils prétendent que le comité de négociation du syndicat n'était pas représentatif des membres, que le syndicat a renoncé à exiger les salaires plus élevés prévus dans la convention collective et qu'il a abandonné les droits d'ancienneté des membres ayant moins d'ancienneté - La plainte est rejetée - En ce qui a trait à la négociation collective en tant que telle, le Conseil réitère que les syndicats font généralement l'objet d'un minimum de contrôle - Comme il est à peu près impossible de négocier des propositions qui satisferont tous les employés membres de l'unité, l'approche acceptable est d'évaluer le processus - En l'espèce, l'allégation concernant le manque de représentativité du comité ne suffit pas pour conclure qu'il y a eu violation du *Code* - Rien dans le *Code* n'oblige un syndicat à inclure dans le comité de

faith, or in an arbitrary or discriminatory manner in selecting the committee members - The negotiation of an agreement under which the complainants would be represented by the successor union and covered by its collective agreement in exchange for other benefits did not constitute a breach of the union's duty, particularly in the absence of any assurance that the union would remain the bargaining agent - The union did not breach the *Code* by negotiating a provision that benefitted some of the employees only - The union considered the relevant interests and had sound reasons for believing it would have little success in obtaining full dove-tailing - The agreement did not amount to discrimination against members of the bargaining unit.

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Timeliness - Section 37 complaint filed in October 1997 - Union claimed that complaint was brought outside of the 90-day time limit in section 97(2) as the employees knew about the terms of the settlement in June 1997 - Complaint was not out of time - Time began to run only from the date the Board's consent order was issued in September 1997.

The Board was originally composed of Ms. Suzanne Handman and Mr. J. Philippe Morneau, Vice-Chairs, and Mr. Michael Eayrs, Member. However, the file was subsequently assigned to Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair, to continue alone with the proceedings in this matter in accordance with section 14 of the *Code*.

[1] Mr. Vergel Bugay and a number of other employees who transferred from Voyageur Colonial Limited to Trentway-Wagar Inc. have alleged that their union, the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (the "CAW"), violated section 37 of the *Code* by concluding an agreement with the Amalgamated Transit Union (the "ATU") regarding a number of issues, including their seniority.

[2] The consideration of this complaint, filed in 1997, has been delayed by intervening proceedings and events. The above-mentioned union settlement,

négociation un représentant de toutes les catégories possibles d'employés, et aucun élément de preuve n'a démontré que le syndicat a agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire en choisissant les membres du comité - La négociation d'une entente en vertu de laquelle les plaignants seraient représentés par le syndicat successeur et assujettis à la convention collective de ce dernier en échange d'autres avantages ne constitue pas un manquement au devoir du syndicat, plus particulièrement en l'absence de garantie que le syndicat allait demeurer l'agent négociateur - Le syndicat n'a pas enfreint le *Code* en négociant une disposition qui avantageait seulement certains employés - Le syndicat a tenu compte des intérêts pertinents; il avait de bonnes raisons de croire qu'il n'obtiendrait pas l'intégration complète des employés - L'entente ne constituait pas de la discrimination à l'égard des membres de l'unité de négociation.

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Recevabilité de la plainte - La plainte fondée sur l'article 37 a été déposée en octobre 1997 - Le syndicat prétend que la plainte a été déposée en dehors du délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2), étant donné que les employés avaient été informés des modalités de l'entente en juin 1997 - La plainte n'a pas été déposée en dehors du délai prévu - Le délai n'a commencé à courir qu'au moment où le Conseil a rendu son ordonnance sur consentement en septembre 1997.

Le Conseil était initialement composé de M<sup>me</sup> Suzanne Handman et J. Philippe Morneau, Vice-présidents, ainsi que de M. Michael Eayrs, Membre. Toutefois, M<sup>me</sup> Suzanne Handman, Vice-présidente, a subséquemment été saisie seule de l'affaire en conformité avec l'article 14 du *Code*.

[1] Vergel Bugay et d'autres employés qui ont quitté Voyageur Colonial Limited pour Trentway-Wagar Inc. allèguent que leur syndicat, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada («TCA-Canada»), a enfreint l'article 37 du *Code* en concluant une entente avec le Syndicat uni du transport («SUT») au sujet de certaines questions dont l'ancienneté.

[2] L'examen de la présente plainte, qui a été déposée en 1997, a été retardé en raison de procédures et d'événements qui sont survenus entre-temps. L'entente



incorporated in a Board order that led to this complaint, has also been the subject of a Board reconsideration application and determination as well as judicial review proceedings. Certain events led to a change in the Board panel and, most recently, settlement discussions took place. In view of the various proceedings, the parties' extensive written submissions and the documentation on file, the Board has before it all the facts and representations that it requires. It would not be consistent with the objectives of the *Code* to prolong this dispute further by conducting a public hearing. Therefore, the Board has decided to dispose of this complaint without such a hearing, as permitted by section 16.1 of the *Code*.

I

[3] Prior to June 1996, the complainants were employed by Voyageur as bus drivers and for collective bargaining purposes were represented by the CAW. At that time, Trentway-Wagar announced that it would be acquiring certain buses and bus lines from Voyageur and offered employment to a number of Voyageur's employees. The sale, which involved, amongst others, two line runs between Toronto and Montréal and one operating from Toronto to Kingston, took place on July 4, 1996. Forty-two Voyageur drivers were hired by Trentway-Wagar, a unionized enterprise, whose employees were represented by the ATU Local 1624.

[4] In July 1996, the CAW filed an application with the Board pursuant to sections 44 and 45 of the *Canada Labour Code* seeking a declaration that a sale of business had taken place and that Trentway-Wagar and Voyageur remained bound by the CAW collective agreement. In addition, it requested the Board to order that there be two units appropriate for collective bargaining pursuant to section 45(1)(a) of the *Code* (as it then read), that is, the existing ATU unit and a new CAW unit to cover the work arising out of the sale.

[5] In 1997, at the time a hearing had been scheduled by the Board, the CAW, the ATU and Trentway-Wagar attempted to resolve a number of matters relating to the sale. On May 29, 1997, after close to three days of negotiations, with the assistance of the Board's Regional Director, the two unions and Trentway-Wagar

susmentionnée, qui a été incorporée dans une ordonnance du Conseil, laquelle a donné lieu de la présente plainte, a également fait l'objet d'une demande de réexamen devant le Conseil et d'une demande de révision judiciaire. La composition du banc du Conseil a dû être modifiée à la suite de certains événements et, plus récemment, les parties se sont rencontrées pour en arriver à une entente. Vu les diverses procédures, les nombreuses observations écrites des parties et les documents au dossier, le Conseil dispose de tous les faits et observations dont il a besoin. Ce serait aller à l'encontre des objectifs du *Code* que de prolonger ce conflit en tenant une audience publique. Par conséquent, le Conseil a décidé de trancher la plainte sans tenir d'audience en application de l'article 16.1 du *Code*.

I

[3] Avant juin 1996, les plaignants étaient des chauffeurs d'autobus employés par Voyageur et, aux fins de la négociation collective, ils étaient représentés par TCA-Canada. À cette époque, Trentway-Wagar a annoncé qu'il allait faire l'acquisition de certains autobus et itinéraires de Voyageur et il a offert d'embaucher certains employés de cette entreprise. La vente, qui comprenait notamment deux lignes routières Toronto-Montréal et une ligne Toronto-Kingston, a eu lieu le 4 juillet 1996. Trentway-Wagar, une entreprise syndiquée, dont les employés étaient représentés par la section locale n° 1624 du SUT, a embauché 42 chauffeurs de Voyageur.

[4] En juillet 1996, TCA-Canada a demandé au Conseil, en application des articles 44 et 45 du *Code canadien du travail*, de déclarer qu'une vente d'entreprise avait eu lieu et que Trentway-Wagar et Voyageur demeuraient liées par la convention collective de TCA-Canada. En outre, TCA-Canada a demandé au Conseil de déterminer que deux unités étaient habiles à négocier collectivement conformément à l'alinéa 45(1)a) du *Code* (tel qu'il était libellé à ce moment-là), soit l'unité existante du SUT et une nouvelle unité représentée par TCA-Canada afin de couvrir le travail résultant de la vente.

[5] En 1997, alors qu'une audience était prévue devant le Conseil, TCA-Canada, le SUT et Trentway-Wagar ont essayé de s'entendre sur un certain nombre de points concernant la vente. Le 29 mai 1997, après presque trois jours de négociation, les deux syndicats et Trentway-Wagar, avec l'aide du Directeur régional du

reached an agreement concerning the number of bargaining units, the bargaining agent and the applicable collective agreement. They also agreed on how to merge the seniority of the existing ATU Local 1624 members and the former Voyageur employees who had been represented by the CAW.

[6] Following a review of the file, the Board concluded that a partial sale of business from Voyageur to Trentway-Wagar, within the meaning of section 44 of the *Code*, had taken place on July 4, 1996, and incorporated the parties' settlement in its consent order dated September 18, 1997.

[7] This order established one bargaining unit for all full-time and part-time coach operators of Trentway-Wagar, including the ex-Voyageur drivers. It also determined the ATU to be the bargaining agent of this unit and the collective agreement concluded between Trentway-Wagar and the ATU to be the sole and binding collective agreement governing the parties.

[8] The Board did not formally approve the agreement reached as to seniority. Instead, one of the recitals in the order stated that "the seniority of the ex-Voyageur drivers is established as set out in Schedule 'A' hereto." According to this schedule, 26 drivers were dovetailed, with their existing seniority recognized for all purposes under the collective agreement, while the remaining ex-Voyageur drivers were end-tailed. Accordingly, the seniority of the latter group of drivers became their date of "hire" with Trentway-Wagar. It is this group of ex-Voyageur drivers who are the complainants in the present case.

## II

[9] On July 21, 1997, the complainants contested the settlement reached, submitting that it constituted an unfair labour practice. Their complaint, initially held in abeyance, was processed only after the Board's decision and order were issued on September 18, 1997. At first, the complaint was treated by the Board as a reconsideration application. On November 18, 1997, a Board reconsideration panel rendered a decision requiring the original panel to "examine the facts and circumstances relating to the intermingling of

Conseil, sont parvenus à une entente sur le nombre d'unités de négociation, l'agent négociateur et la convention collective applicable. Ils se sont également entendus sur la façon de fusionner les listes d'ancienneté des membres de la section locale n° 1624 du SUT et des anciens employés de Voyageur qui avaient été représentés par TCA-Canada.

[6] Après avoir examiné le dossier, le Conseil a conclu qu'il y avait eu vente partielle de Voyageur à Trentway-Wagar, au sens de l'article 44 du *Code*, le 4 juillet 1996, et il a incorporé l'entente des parties dans l'ordonnance sur consentement rendue le 18 septembre 1997.

[7] Cette ordonnance établissait l'existence d'une seule unité de négociation englobant tous les chauffeurs à plein temps et à temps partiel de Trentway-Wagar, y compris les anciens chauffeurs de Voyageur. Elle déterminait également que le SUT était l'agent négociateur de l'unité et que la convention collective conclue entre Trentway-Wagar et le SUT était l'unique convention collective à laquelle étaient assujetties les parties.

[8] Le Conseil n'a pas officiellement entériné l'entente conclue au sujet de l'ancienneté. Dans l'un des attendus de l'ordonnance, il a plutôt indiqué que «l'ancienneté des anciens chauffeurs de Voyageur est établie selon l'Annexe A ci-jointe». D'après cette annexe, 26 chauffeurs ont été intégrés à la liste, leur ancienneté ayant été reconnue aux fins de la convention collective, tandis que les autres anciens chauffeurs de Voyageur ont été ajoutés à la fin de la liste d'ancienneté. Par conséquent, l'ancienneté de ce dernier groupe de chauffeurs a commencé à être calculée à la date de leur «embauche» chez Trentway-Wagar. C'est ce groupe d'anciens chauffeurs de Voyageur qui a déposé la plainte en l'espèce.

## II

[9] Le 21 juillet 1997, les plaignants ont contesté l'entente conclue, en maintenant qu'elle constituait une pratique de travail déloyale. Leur plainte, qui a d'abord été mise en attente, n'a été traitée qu'après la décision et l'ordonnance du Conseil datées du 18 septembre 1997. Le Conseil a d'abord traité la plainte comme une demande de réexamen. Le 18 novembre 1997, un banc de révision du Conseil a rendu une décision aux termes de laquelle le banc initial devait examiner les faits et les circonstances

employees and consequent seniority list and to determine the application having regard to sections 18, and to subsections 45(3), and 98(3) of the *Canada Labour Code*" (as it then read).

[10] The ATU then applied to the Federal Court of Appeal to review and set aside the Board's reconsideration decision.

[11] On January 11, 1999, the Federal Court of Appeal granted the ATU's application and set aside the Board's November 18, 1997 decision, concluding that the Board had exceeded its jurisdiction in referring the complaint to the Board's original panel for reconsideration. According to the Court, pursuant to section 45(4) of the *Code*, the Board can only consider the provisions of a collective agreement dealing with seniority after an application has been presented by a party to a collective agreement, under section 45(3), and in the present case, that section had not been invoked by a party to a collective agreement. The Court, however, noted that nothing in the *Code* prevented the Board from investigating the respondent's complaint under section 37 of the *Code*. This is, in fact, what the Board has done in the present instance.

### III

[12] Following the Federal Court of Appeal judgment, the CAW and the ATU presented further submissions urging the Board to dismiss the complaint without a hearing on the ground that it is untimely. They submit that in early to mid June 1997, all employees were made aware of the terms of the May 29 settlement. Mr. Bugay's correspondence to CAW counsel, complaining about the agreement reached, indicates that he knew about the settlement by late June or early July, at the very latest. Therefore, the unions claim that the complaint, reactivated as a section 37 complaint on October 23, 1997, is outside the mandatory 90-day time limit set out in section 97(2) of the *Code*.

[13] The documents on file indicate that in June 1997, the ATU outlined in a memo most of the details of the order the union expected from the Board and advised the drivers that a new seniority list would be presented as soon as possible. However, it was not until October 1997 that the employees were informed by the union

concernant l'intégration des employés et la liste d'ancienneté qui en est résultée ainsi que de statuer sur la demande compte tenu des articles 18 et des paragraphes 45(3) et 98(3) du *Code canadien du travail* (tel que ces dispositions étaient libellées à l'époque).

[10] Le SUT a ensuite demandé à la Cour d'appel fédérale de réviser et d'annuler la décision rendue par le Conseil à la suite du réexamen.

[11] Le 11 janvier 1999, la Cour d'appel fédérale a fait droit à la demande du SUT et a annulé la décision du Conseil datée du 18 novembre 1997, en concluant que le Conseil avait outrepassé sa compétence en renvoyant la plainte au banc initial du Conseil pour qu'il la réexamine. D'après la Cour, le Conseil peut, en vertu du paragraphe 45(4) du *Code*, tenir compte des dispositions d'une convention collective portant sur l'ancienneté seulement après présentation d'une demande visée au paragraphe 45(3) par une des parties à la convention collective; en l'espèce, ce paragraphe n'a pas été invoqué par une des parties à une convention collective. Toutefois, la Cour a souligné que rien dans le *Code* n'empêchait le Conseil d'examiner la plainte déposée par l'intimé en vertu de l'article 37 du *Code*. C'est en fait ce que le Conseil a fait en l'espèce.

### III

[12] À la suite du jugement de la Cour d'appel fédérale, TCA-Canada et le SUT ont présenté d'autres arguments incitant le Conseil à rejeter la plainte sans tenir d'audience au motif qu'elle a été déposée en dehors des délais prescrits. Ils soutiennent que tous les employés ont été informés pendant la première moitié du mois de juin 1997 des modalités de l'entente intervenue le 29 mai. Dans la correspondance adressée à l'avocat de TCA-Canada, M. Bugay se plaint de l'entente conclue, ce qui indique qu'il était au courant de celle-ci à la fin juin ou au début juillet au plus tard. Par conséquent, prétendent les syndicats, la plainte déposée à nouveau le 23 octobre 1997 sous forme de plainte fondée sur l'article 37 n'a pas été déposée dans le délai obligatoire de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*.

[13] Les documents au dossier indiquent que, dans une note de service datée du mois de juin 1997, le SUT a exposé en détail les dispositions de l'ordonnance que le syndicat s'attendait à recevoir du Conseil et a avisé les chauffeurs qu'une nouvelle liste d'ancienneté serait présentée dès que possible. Toutefois, ce n'est qu'en



that it had received the Board's order and had sent a copy to each division for posting. Although the parties had reached an agreement several months earlier, in order to be effective, a number of issues agreed upon required an order from the Board and that order was not available until September 18, 1997.

[14] The Board considers that the time limits begin to run only from that date, namely, when the Board order was issued. This is consistent with the Board's earlier position when presented with the complainant's unfair labour practice complaint in July 1997. At that time, the Board determined that - since the panel had not finalized the May 1997 consent order - the complaint was premature. Given that the Board order was issued in September 1997, the complaint reactivated on October 23, 1997 is timely.

#### IV

[15] The CAW and the ATU both submit that the complainants have failed to establish a *prima facie* case for a violation of the *Code*. They claim that the complaint simply amounts to a stated dissatisfaction with the settlement that was carefully negotiated over several days by the parties with the assistance of the Board's Regional Director.

[16] The complainants, however, have raised several violations allegedly committed by the union from the outset to the conclusion of the negotiating process. They object to the composition of the CAW negotiating committee, contending that it was appointed in an arbitrary fashion, in the absence of a selection process or vote, contrary to the CAW constitution, and was therefore not representative of the membership.

[17] The complainants also state that the CAW relinquished any claim for the superior wages provided in its collective agreement by agreeing that the ex-Voyageur employees would be represented by the ATU and covered by ATU's collective agreement as of May 29, 1997 rather than the CAW agreement, which was in force until July 10, 1998.

[18] Their principal complaint, however, centers on the union's determination of their seniority. They contend

octobre 1997 que le syndicat a informé les employés qu'il avait reçu l'ordonnance du Conseil et qu'il en avait envoyé une copie à chaque division pour qu'elle soit affichée. Même si les parties avaient conclu une entente plusieurs mois plus tôt, il fallait, pour l'appliquer, qu'un certain nombre de points sur lesquels les parties s'étaient entendues fassent l'objet d'une ordonnance du Conseil, laquelle n'a été rendue que le 18 septembre 1997.

[14] Le Conseil estime que le délai commence à courir à compter de cette date seulement, soit quand il a rendu l'ordonnance. Cela concorde avec la position adoptée plus tôt par le Conseil lorsque la plainte de pratique déloyale de travail lui a été adressée en juillet 1997. À ce moment-là, il avait conclu que la plainte était prématurée parce que le banc n'avait pas mis la dernière main à l'ordonnance sur consentement de mai 1997. Vu que l'ordonnance du Conseil a été rendue en septembre 1997, la plainte déposée à nouveau le 23 octobre 1997 respecte le délai prescrit.

#### IV

[15] TCA-Canada et le SUT soutiennent que les plaignants n'ont pas réussi à démontrer à première vue qu'il y avait eu violation du *Code*. Ils prétendent que les plaignants sont tout simplement mécontents de l'entente qui a été soigneusement négociée pendant plusieurs jours par les parties avec le concours du Directeur régional du Conseil.

[16] Toutefois, les plaignants ont fait état de plusieurs violations qu'aurait commises le syndicat pendant le processus de négociation. Ils contestent la composition du comité de négociation de TCA-Canada, prétendant que les membres ont été nommés de façon arbitraire sans processus de sélection ou sans scrutin, en contravention des statuts de TCA-Canada, et qu'il n'était donc pas représentatif des membres.

[17] Les plaignants affirment également que TCA-Canada a renoncé à exiger les salaires plus élevés prévus dans sa convention collective en acceptant que les anciens employés de Voyageur soient représentés par le SUT et soient visés par la convention collective de ce dernier en date du 29 mai 1997 plutôt que par la convention collective de TCA-Canada, laquelle était en vigueur jusqu'au 10 juillet 1998.

[18] Plus particulièrement, ils se plaignent de la décision du syndicat au sujet de l'ancienneté. Ils

that the union relinquished its members' seniority rights as defined in the Trentway-Wagar Offer of Employment. Rather than obtaining seniority rights for all 42 ex-Voyageur drivers on certain routes, the CAW secured enhanced privileges for the 26 senior drivers who were dove-tailed by surrendering the rights of its junior members.

[19] According to the complainants, the CAW acted in a discriminatory manner since it "traded away the rights of all their members to secure a deal that benefitted only the senior members." In their view, a more just option was ignored, namely, the original offer of employment that had been agreed to by Trentway-Wagar and the ATU. They seek an order compelling the CAW to re-enter negotiations with the ATU, with a view to recognizing the complainants' years of service with Voyageur.

[20] The CAW submits that the allegations relating to CAW's arbitrary conduct concern matters that are internal to the administration of CAW Local 4573 and cannot be the subject matter of a section 37 complaint.

[21] As for the negotiating process, the CAW states that it began by insisting upon full dove-tailing for all its ex-Voyageur drivers. The ATU, having totally rejected that concept at the outset, eventually proposed dove-tailing for approximately half of the ex-Voyageur employees. This put the parties on the track of negotiating a number that was finally settled at 26. According to the CAW, the settlement reached was not its first choice nor what it would have preferred, but it was the best possible settlement that it could obtain in the circumstances, the settlement's foundation being based on seniority.

[22] The CAW points to arbitral precedent for such partial dove-tailing, namely, an arbitration award rendered following Greyhound's purchase of certain Voyageur routes that involved the very same unions. According to the CAW, this award - which refused complete dove-tailing - was a significant factor in structuring the May 1997 settlement.

prétendent que le syndicat a abandonné leurs droits d'ancienneté tels qu'ils sont définis dans l'offre d'emploi de Trentway-Wagar. Au lieu d'obtenir des droits d'ancienneté pour les 42 anciens chauffeurs de Voyageur sur certaines lignes, TCA-Canada a obtenu de meilleurs avantages pour les 26 chauffeurs ayant le plus d'ancienneté qui ont été intégrés à la liste et a abandonné les droits des autres membres.

[19] D'après les plaignants, TCA-Canada a agi de façon discriminatoire étant donné qu'il avait cédé les droits de tous ses membres pour en arriver à une entente qui allait avantager uniquement les membres ayant le plus d'ancienneté. À leur avis, une option plus juste a été laissée de côté, soit l'offre d'emploi initiale sur laquelle s'étaient entendus Trentway-Wagar et le SUT. Les plaignants demandent au Conseil de rendre une ordonnance qui obligerait TCA-Canada à reprendre les négociations avec le SUT dans le but de reconnaître les années de service des plaignants chez Voyageur.

[20] TCA-Canada soutient que les allégations de conduite arbitraire portent sur des questions d'administration interne de la section locale 4573 de TCA-Canada et ne peuvent faire l'objet d'une plainte fondée sur l'article 37.

[21] Pour ce qui est du processus de négociation, TCA-Canada affirme qu'il a commencé par demander l'intégration complète de tous les anciens chauffeurs de Voyageur à la liste d'ancienneté. Le SUT, qui avait rejeté cette solution au départ, a fini par proposer l'intégration d'environ la moitié des anciens employés de Voyageur. Cela indique que les parties ont négocié un chiffre et qu'elles se sont finalement entendues sur 26. TCA-Canada soutient que l'entente conclue ne correspondait pas à son premier choix ni n'emportait sa préférence, mais c'était la meilleure entente possible dans les circonstances, car elle était fondée sur l'ancienneté.

[22] TCA-Canada invoque un précédent concernant l'intégration partielle de listes d'ancienneté, soit une sentence arbitrale qui mettait en cause les mêmes syndicats et qui a été rendue à la suite de l'achat par Greyhound de certains itinéraires de Voyageur. D'après TCA-Canada, cette sentence - qui rejetait l'intégration totale - a joué un rôle significatif dans l'entente conclue en mai 1997.

[23] The CAW also states that it gave full consideration to the option relied upon by the complainants but explains that it was rejected in favour of a partial dove-tailing for legitimate labour relations reasons, including seniority and the long-term implications of the seniority issue within the ATU bargaining unit, given that the CAW would no longer have bargaining rights at Trentway-Wagar. In sum, the CAW claimed that it gave up its bargaining rights in exchange for the protection of the seniority rights of as many of its members as possible.

[24] The ATU submits that the Board would set a dangerous labour relations precedent if it entertained a complaint based almost exclusively on dissatisfaction with a settlement reached, where such settlement was initiated and concluded as a result of strenuous encouragement by the Board itself. The ATU also claims that since the settlement was endorsed by the Board, it would be inappropriate to reopen the settlement in the context of a section 37 complaint.

[25] The ATU also considers the settlement to be the best one possible. As for the complainants' allegation that a more just option was ignored, the ATU submits that, as a matter of law, both unions were entitled to choose from among a series of appropriate options. The ATU maintains that section 37 of the *Code* cannot operate to require unions to settle only for what the complainant claims is his best scenario.

[26] In response to the unions' submissions, the complainants dispute the contention that the agreement was the best settlement possible, claiming that several options existed. While not expecting the best case scenario, they submit that the offer of employment under which they had been working was preferable to the negotiated settlement. The agreement caused significant harm to a quarter of the members while yielding little benefit to the others.

## V

[27] Following certification, a union has exclusive power to represent the employees in the bargaining unit. At the same time, it has the corresponding obligation to exercise this power in good faith and in a manner that is not discriminatory or arbitrary. The statutory basis for the union's duty of fair

[23] En outre, TCA-Canada affirme avoir étudié attentivement l'option mentionnée par les plaignants. Elle l'a toutefois rejetée en faveur d'une intégration partielle pour des motifs légitimes liés aux relations du travail, notamment l'ancienneté et les conséquences à long terme de la question de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation du SUT vu que TCA-Canada allait perdre ses droits de négociation chez Trentway-Wagar. En somme, TCA-Canada prétend avoir cédé ses droits de négociation en échange de la protection des droits d'ancienneté du plus grand nombre possible de membres.

[24] Le SUT soutient que le Conseil établirait un dangereux précédent en matière de relations du travail s'il faisait droit à une plainte fondée presque exclusivement sur le mécontentement suscitée par une entente conclue dans un cas où c'est le Conseil lui-même qui a fortement encouragé les parties à négocier et à conclure une telle entente. Selon le SUT, étant donné que l'entente a été entérinée par le Conseil, il ne conviendrait pas de la rouvrir dans le contexte d'une plainte fondée sur l'article 37.

[25] Le SUT estime également que l'entente est la meilleure entente possible. Quant à l'allégation des plaignants selon laquelle une option plus juste a été laissée de côté, le SUT soutient que, en droit, les deux syndicats ont le droit de choisir entre plusieurs options convenables. Il maintient que l'article 37 du *Code* ne peut obliger les syndicats à négocier une entente correspondant au meilleur scénario du plaignant.

[26] En contrepartie, les plaignants contestent la prétention selon laquelle l'entente était la meilleure entente possible, soutenant qu'il existait plusieurs autres options. Bien qu'ils ne s'attendent pas à ce que le meilleur scénario soit retenu, ils soutiennent que l'offre d'emploi initiale était préférable à l'entente négociée. Cette entente a nui considérablement au quart des membres sans améliorer de beaucoup le sort des autres.

## V

[27] Une fois accrédité, un syndicat jouit du pouvoir exclusif de représenter les employés membres de l'unité de négociation. Dans un même temps, il a en contrepartie l'obligation d'exercer ce pouvoir de bonne foi et de façon non discriminatoire ou non arbitraire. Le fondement législatif du devoir de représentation juste



representation is set out in section 37 of the *Code*, which reads as follows:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[28] In essence, a union is prohibited from engaging in any of three distinct forms of misconduct in its representation of the employees. The union must not act arbitrarily, in a discriminatory manner nor must it be motivated by bad faith. Rather, it must take a reasoned view of the problem before it and arrive at a thoughtful judgment about what to do after considering the various relevant and conflicting considerations.

[29] In dealing with a section 37 complaint, the Board does not have jurisdiction to examine the merits of an employee's case. The Board's focus is on the union's conduct, our role being to determine whether, in handling the complainant's case or in representing the complainant, the union fulfilled its duty pursuant to section 37 of the *Code* (see *James H. Rousseau* (1996), 102 di 17; and 97 CLLC 220-007 (CLRB no. 1173); and *Gary Ferguson* (1997), 105 di 56 (CLRB no. 1213)).

[30] Over the years, the Board has developed comprehensive jurisprudence with respect to the issue of fair representation by a trade union and has enunciated the standards by which it decides whether a breach of section 37 has occurred (see *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)). The scope of the union's duty has been set out in the leading case *Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509:

The following principles, concerning a union's duty of representation in respect of a grievance, emerge from the case law and academic opinion consulted

1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.

2. When, as is true here and is generally the case, the right to take a grievance to arbitration is reserved to the

du syndicat est énoncé à l'article 37 du *Code*, qui est libellé ainsi:

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective

[28] Essentiellement, il est interdit à un syndicat de se conduire de l'une ou l'autre des trois façons répréhensibles dans sa représentation des employés. Il ne doit pas agir de façon arbitraire et discriminatoire ni de mauvaise foi. Il doit plutôt examiner le problème objectivement et prendre une décision éclairée quant à la suite des événements après avoir examiné les divers éléments pertinents et contradictoires.

[29] En matière de plaintes fondées sur l'article 37, le Conseil n'a pas le pouvoir d'examiner le bien-fondé du cas d'un employé. Il doit se concentrer sur la conduite du syndicat, son rôle étant de déterminer si ce dernier s'est acquitté de son devoir aux termes de l'article 37 du *Code* en traitant le cas d'un plaignant ou en représentant ce dernier (voir *James H. Rousseau* (1996), 102 di 17; et 97 CLLC 220-007 (CCRT n° 1173); et *Gary Ferguson* (1997), 105 di 56 (CCRT n° 1213)).

[30] Au fil des ans, le Conseil a élaboré une jurisprudence complète au sujet de la question de la représentation juste par un syndicat et il a énoncé les normes sur lesquelles il se fonde pour déterminer s'il y a eu violation de l'article 37 (voir *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)). L'étendue du devoir du syndicat a été énoncée dans les termes suivants dans l'arrêt-clé *Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509:

De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief:

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à

union, the employee does not have an absolute right to arbitration and the union enjoys considerable discretion.

3. This discretion must be exercised in good faith, objectively and honestly, after a thorough study of the grievance and the case, taking into account the significance of the grievance and of its consequences for the employee on the one hand and the legitimate interests of the union on the other

4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful

5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.

(page 527)

[31] The complainants have alleged that the union's conduct is both arbitrary and discriminatory. While the complainants did not propose any definition to support their contention of arbitrariness or discrimination, the Board has defined these terms in numerous decisions.

[32] Conduct described as arbitrary is one where the union demonstrates a non-caring attitude toward the employee's interests. Jeffrey Sack, Q.C., et al., in *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, Third Edition, Volume 2 (Markham, Ont.: Butterworths, 1997), summarize the concept as follows:

§8.376 Arbitrary conduct has been described as a failure to direct one's mind to the merits of the matter, or to inquire into or to act on available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify a decision; it has also been described as acting on the basis of irrelevant factors or principles, or displaying an attitude which is indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory. Flagrant errors consistent with a non-caring attitude may also be arbitrary, but not honest mistakes, errors of judgement, or even negligence. ...

(page 8.208)

[33] (See also *André Gingras* (1994), 94 di 118; and 94 CLLC 16,059 (CLRB no. 1070); and *Brenda Haley*, *supra*.)

[34] As for the notion of discrimination, the definition provided by the Nova Scotia Board in the case of *Daniel Joseph McCarthy*, [1978] 2 Can LRBR 105, has

l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[31] Les plaignants allèguent que le syndicat s'est conduit de façon arbitraire et discriminatoire. Bien qu'ils n'aient proposé aucune définition à l'appui de leur prétention de conduite arbitraire ou discriminatoire du syndicat, ces termes sont définis dans de nombreuses décisions du Conseil.

[32] Un syndicat se conduit de façon arbitraire s'il se soucie peu des intérêts d'un employé. Jeffrey Sack, c.r., et autres, dans *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, 3<sup>e</sup> édition, vol. 2, Markham (Ont.), Butterworths, 1997, résument la notion dans les termes suivants:

§8.376 Une conduite arbitraire a été décrite comme le fait de ne pas mettre l'accent sur le bien-fondé de l'affaire ou vérifier les preuves ou d'agir en fonction des preuves connues ou encore mener une enquête valable afin d'obtenir des renseignements pour justifier une décision; elle a également été décrite comme le fait de tenir compte de facteurs ou de principes non pertinents ou d'agir avec indifférence et de façon expéditive, ou de façon capricieuse ou désinvolte, ou pour la forme. Des erreurs flagrantes concordant avec une attitude désinvolte peuvent également être arbitraires, mais pas des erreurs honnêtes, des erreurs de jugement ou même la négligence...

(page 8.208; traduction)

[33] (Voir également *André Gingras* (1994), 94 di 118; et 94 CLLC 16,059 (CCRT n° 1070); et *Brenda Haley*, précitée.)

[34] Quant à la notion de discrimination, la définition fournie par la commission des relations du travail de la Nouvelle-Écosse dans *Daniel Joseph McCarthy*, [1978]

been recognized by several labour relations boards. That definition, adopted by our Board in *Clarence Hynes et al.* (1988), 75 di 39; and 88 CLLC 16,056 (CLRB no. 708), is as follows:

In our opinion the word "discriminatory" in this context means the application of membership rules to distinguish between individuals or groups on grounds that are illegal, arbitrary or unreasonable. A distinction is most clearly illegal where it is based on considerations prohibited by the *Human Rights Act*, S.N.S. 1969, c. 11, as amended; a distinction is arbitrary where it is not based on any general rule, policy or rationale; and a distinction may be said to be unreasonable where, although it is made in accordance with a general rule or policy, the rule or policy itself is one that bears no fair and rational relationship with the decision being made. The classic example is a rule excluding all applicants with red hair from some position.

(page 108)

[35] The issue then before the Board is whether the union acted in an arbitrary and discriminatory manner when it negotiated and concluded an agreement with the ATU and Trentway-Wagar concerning a number of issues, including the seniority of the ex-Voyageur drivers.

## VI

[36] Our Board has previously dealt with the issue of a union's duty of fair representation ("DFR") in the context of negotiations. The majority of cases, however, are concerned with determining whether section 37 is applicable to collective bargaining in light of the wording of the *Code*, rather than analyzing how the duty applies in such a situation. The jurisprudence of other jurisdictions is replete with examples of how various labour boards have treated DFR cases where the negotiating committee was allegedly unrepresentative or where, as a result of negotiations, some employees alleged they were adversely affected or treated unequally. The overall principles that may be applied are set out below.

[37] The complainants contend that, on the basis of the union constitution, the negotiating committee was not representative of the membership. However, it should be noted that in some cases, labour boards have held that the board neither regulates a union's internal affairs

2 Can LRBR 105, a été reconnue par plusieurs commissions des relations du travail. Cette définition, adoptée par le présent Conseil dans *Clarence Hynes et autres* (1988), 75 di 39; et 88 CLLC 16,056 (CCRT n° 708), est la suivante:

Selon nous, le terme «discriminatoire» se rapporte dans le présent contexte aux règles concernant l'adhésion qui sont appliquées différemment selon les personnes ou les groupes pour des motifs illégaux, arbitraires ou déraisonnables. Une distinction est manifestement illégale lorsqu'elle est fondée sur des caractéristiques interdites par la *Human Rights Act* (*Loi sur les droits de la personne*), S.N.S. 1969, c. 11, dans sa version modifiée; une distinction est arbitraire lorsqu'elle n'est pas fondée sur une règle, une politique ou un motif d'ordre général; et une distinction peut être considérée comme déraisonnable lorsque, même si elle est faite en vertu d'une règle ou d'une politique générale, la règle ou la politique elle-même n'a aucun rapport juste ou raisonnable avec la décision prise. L'exemple classique serait une règle qui dit que tous les rouquins sont exclus d'un poste en particulier.

(page 108; traduction)

[35] Par conséquent, la question dont le Conseil est saisi est celle de savoir si le syndicat a agi de façon arbitraire et discriminatoire lorsqu'il a négocié et conclu une entente avec le SUT et Trentway-Wagar concernant un certain nombre de questions, notamment l'ancienneté des anciens chauffeurs de Voyageur.

## VI

[36] Le Conseil a déjà été appelé à trancher la question du devoir de représentation juste («DRJ») d'un syndicat dans le contexte de négociations. La majorité des affaires, toutefois, portent sur la question de savoir si l'article 37 s'applique à la négociation collective compte tenu du libellé du *Code* et n'analysent pas comment le devoir s'applique dans un tel contexte. La jurisprudence des autres instances foisonne d'exemples de décisions prises par diverses commissions des relations du travail dans des affaires de manquement au DRJ lorsque le comité de négociation n'était censément pas représentatif ou lorsque, à la suite des négociations, certains employés se sont plaints d'avoir été lésés ou traités inégalement. Les principes généraux qui peuvent être appliqués sont exposés ci-après.

[37] Les plaignants prétendent que, aux termes des statuts du syndicat, le comité de négociation n'était pas représentatif des membres. Toutefois, il y a lieu de souligner que, dans certains cas, les commissions des relations du travail ont conclu qu'elles ne réglementent



nor is it entitled to control the reasonability of internal union policies. Other boards have declined to limit the scope of their review in the context of a DFR complaint. They nevertheless have determined that although a union is not permitted to act discriminatorily, arbitrarily or in bad faith in the process followed in establishing its bargaining position, this does not mean that bargaining unit members have an unfettered right to participate in the process itself (see *Group of Seagrams Employees*, no. 85/77, December 22, 1977 (BCLRB); *Re Certain Employees*, no. B378/96, December 3, 1996 (BCLRB); *Great Atlantic and Pacific Co. of Canada*, [1999] O.L.R.D. No. 43; and *Manuel Gutierrez*, no. B319/96, October 1, 1996 (BCLRB)).

[38] Once a union is certified as the bargaining representative for a group of employees, it acquires the status of exclusive bargaining agent. There is no requirement in the *Code* for it to seek the election of a negotiating committee from amongst the members of the unit. The union is also not required to go to the bargaining unit's membership to solicit or develop bargaining proposals nor must it obtain the unit's approval of the bargaining proposals before they are presented to the employer. Finally, the union is not required to obtain the ratification of the bargaining unit employees to the agreement it has negotiated on their behalf. The union must, however, take into consideration the competing interests and concerns of all the employees in the unit in formulating its proposals and in presenting its position to the employer (and/or another union) and, in good faith, attempt to secure a more or less acceptable package.

[39] In sum, a negotiating committee is not required by the *Code* to reflect the personal attributes of all the bargaining unit members, and the failure to include particular groups or categories of employees on the committee does not constitute a breach of the DFR. To require that it be composed of employees of every classification, category, shift, age, ethnic background, etc., would be unduly onerous. What is more important is whether the union, in a rational decision-making process, recognizes and considers the competing interest of bargaining unit members in presenting its position. Ultimately, however, a union may be forced

pas les affaires internes d'un syndicat et n'ont pas le droit d'exercer un contrôle sur le caractère raisonnable des politiques syndicales internes. D'autres commissions ont refusé de limiter leur examen dans le contexte d'une plainte de manquement au DRJ. Elles ont néanmoins déterminé que, bien qu'un syndicat ne soit pas autorisé à agir de façon discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi lorsqu'il définit sa position de négociation, les membres de l'unité de négociation n'ont pas pour autant le droit inconditionnel de participer au processus en tant que tel (voir *Group of Seagrams Employees*, n° 85/77, 22 décembre 1977 (BCLRB); *Re Certain Employees*, n° B378/96, 3 décembre 1996 (BCLRB); *Great Atlantic and Pacific Co. of Canada*, [1999] O.L.R.D. No. 43; et *Manuel Gutierrez*, n° B319/96, 1<sup>er</sup> octobre 1996 (BCLRB)).

[38] Une fois accrédité à titre de négociateur d'un groupe d'employés, le syndicat acquiert le statut d'agent négociateur exclusif. Le *Code* ne contient aucune disposition selon laquelle les membres du comité de négociation doivent être choisis par voie de scrutin parmi les membres de l'unité. Le syndicat n'est pas non plus tenu de s'adresser aux membres de l'unité de négociation pour solliciter ou élaborer des propositions de négociation pas plus qu'il n'est obligé de faire approuver par l'unité les propositions de négociation avant de les présenter à l'employeur. Enfin, le syndicat n'est pas tenu de faire ratifier par les employés de l'unité de négociation l'entente qu'il a négociée en leur nom. Il doit toutefois tenir compte des préoccupations et des intérêts divergents de tous les employés membres de l'unité en formulant ses propositions et en exposant sa position à l'employeur (ou à un autre syndicat) et, en toute bonne foi, il doit essayer d'obtenir des conditions plus ou moins acceptables.

[39] En somme, le *Code* n'exige pas qu'un comité de négociation tienne compte des conditions particulières de tous les membres de l'unité de négociation, et le fait de ne pas inclure certains groupes ou certaines catégories d'employés dans le comité ne constitue pas un manquement au DRJ. Exiger que le comité soit composé de représentants de chaque classification, catégorie, quart, groupe d'âge, groupe ethnique, ainsi de suite, serait inutilement astreignant. Il importe surtout de savoir si le syndicat, dans le cadre d'un processus décisionnel réfléchi, reconnaît et tient compte des intérêts divergents des membres de l'unité

to make critical choices that affect its members unequally (see *Great Atlantic and Pacific Co. of Canada, supra*; and *Manuel Gutierrez, supra*).

[40] In *Manuel Gutierrez, supra*, for example, the Board rejected the claim that the lack of representation on the negotiating committee was any indication that the union breached its DFR. It is only in instances where a union's conduct is blatantly arbitrary, discriminatory or in bad faith that the Board will intervene:

... The Board ... allows the Union wide latitude in its conduct of collective bargaining. The fact that the Union did not have as many members of the Catering Department on the bargaining team as the Complainant would have liked, or any members for that matter, is no indication that the Union breached its duty of fair representation. ... As stated in *Klaudi, supra*, **the Board recognizes that a union may be forced to make critical choices and trade-offs that may affect its members unequally and a trade union may be required to go so far as to abandon interests of certain members in order to balance the interests of various groups.** The Board will only intervene when a trade union's conduct is blatantly arbitrary or discriminatory or when it concludes that the employees affected have not been treated in good faith. ...

(page 11; emphasis added)

[41] With respect to collective bargaining itself, unions are generally subject to a minimal level of scrutiny. They are considered to have a broad discretion in fashioning bargaining demands that may disregard the wishes of individuals or minority groups. They may trade off subjects they believe to be appropriate, including individual grievances, or agree to terms and conditions that adversely affect individuals or groups of employees. Our Board has expressed the applicable principles in *Dan Reid et al.* (1992), 90 di 58 (CLRB no. 972), as follows:

... we once again draw on *Peter G. Reynolds et al., supra*, where the Board traced the evolution of the Board's policies and practice regarding the duty of fair representation as it relates to negotiations. A key decision referred to there is *G. Len Larmour et al.* (1980), 41 di 110; and [1980] 3 Can LRBR 407 (CLRB no. 260), where the Board dismissed a similar complaint involving the "run through" agreements which were negotiated by the Brotherhood of Locomotive Engineers and CN Rail in 1980. It was there that the Board, after

de négociation lorsqu'il expose sa position. En bout de ligne, toutefois, un syndicat doit être tenu de faire des choix cruciaux qui influent inégalement sur ses membres (voir *Great Atlantic and Pacific Co. of Canada* et *Manuel Gutierrez*, précitées).

[40] Dans *Manuel Gutierrez*, précitée, par exemple, la commission a rejeté l'argument selon lequel l'absence de représentation au sein du comité de négociation était une indication que le syndicat avait manqué à son DRJ. Ce n'est que lorsque la conduite d'un syndicat est ouvertement arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi que la commission interviendra:

... La Commission ... accorde au syndicat une grande latitude dans le déroulement des négociations collectives. Le fait que ce dernier n'ait pas inclus dans l'équipe de négociation autant de membres du service de traiteur que l'aurait voulu le plaignant, ou qu'il n'en ait inclus aucun en fait, ne signifie pas que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste... Comme il a été dit dans *Klaudi*, précitée, **la Commission reconnaît qu'un syndicat peut être obligé de faire des choix cruciaux et des compromis qui peuvent influencer inégalement sur ses membres et il peut être tenu d'aller jusqu'à abandonner les intérêts de certains membres en vue d'équilibrer les intérêts des divers groupes.** La Commission n'interviendra que si la conduite d'un syndicat est ouvertement arbitraire ou discriminatoire ou quand elle conclut que les employés touchés n'ont pas été traités de bonne foi...

(page 11; traduction; c'est nous qui soulignons)

[41] En ce qui a trait à la négociation collective en tant que telle, les syndicats font généralement l'objet d'un minimum de contrôle. On estime qu'ils ont un vaste pouvoir discrétionnaire concernant la formulation de leurs revendications, qui peuvent ne pas tenir compte des désirs de particuliers ou de groupes minoritaires. Ils peuvent faire des compromis sur des points qu'ils jugent indiqués, y compris des griefs individuels, ou accepter des conditions qui sont préjudiciables à des particuliers ou à des groupes d'employés. Le présent Conseil a énoncé ainsi les principes qu'il applique dans *Dan Reid et autres* (1992), 90 di 58 (CCRT n° 972):

... revenons de nouveau à la décision *Peter G. Reynolds et autres, supra*, dans laquelle le Conseil a exposé l'évolution de ses principes et de sa pratique quant aux plaintes de manquement au devoir de représentation juste dans le contexte de la négociation collective. Dans l'une des décisions clés qui y est évoquée, *G. Len Larmour et autres* (1980), 41 di 110; et [1980] 3 Can LRBR 407 (CCRT n° 260), le Conseil avait rejeté une plainte analogue sur les ententes concernant les itinéraires directs par la Fraternité des ingénieurs de locomotives et

reviewing cases in other jurisdictions in Canada as well as in the United States, adopted the reasoning that the authority of trade unions as exclusive bargaining agents must be allowed a wider degree of latitude in negotiations than in contract administration. That is still the essence of the Board's policies today. Unless there are clear signs of unlawful motives or of prohibited conduct which includes arbitrariness, discrimination or bad faith, this Board will not interfere in the free collective bargaining process through its supervisory role under section 37 of the *Code*. The Board will certainly not second-guess bargaining agents about the reasonableness or the correctness of the critical choices they have to make when attaching priority to contract items that are on the bargaining table, nor will the Board tell them what items they should or should not have put there.

(pages 63-64)

[42] (See also *Richard Connolly et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235).)

[43] While a union is prohibited from distinguishing between employees on illegal, arbitrary or unreasonable grounds, it frequently finds itself in a conflicting situation where a policy that gives preference to one group will impact negatively on another group and vice-versa. Given the virtual impossibility of negotiating proposals that are satisfactory to all the employees in the unit, the acceptable approach is to assess the process involved. Where the union takes employees' concerns into consideration and has a cogent labour relations reason for agreeing to terms that distinguish between members or groups of employees of a bargaining unit, the union will not be found to have discriminated in a representational sense (see M. Kaye Joachim, "The Meaning of 'Discrimination' in the Duty of Fair Representation" (1999), 7 C.L.E.L.J. 91).

[44] The attitude to be adopted with respect to a union's conduct in collective bargaining is well described by the B.C. Board, then chaired by Paul Weiler, in *Group of Seagrams Employees*, *supra*. Beginning with the principle that the union's function when faced with conflicting interests is to resolve the dispute by reaching an accommodation in a process that is political and involves a mélange of power, numerical strength, mutual aid, reason, prejudice, and emotion. Limits must be placed on the authority of the group, but

CN Rail. Après avoir étudié les décisions rendues par d'autres instances au Canada ainsi qu'aux États-Unis, le Conseil a conclu dans cette décision que les syndicats devaient bénéficier d'une plus grande discrétion pour exercer leur pouvoir de représentation exclusif dans le contexte de la négociation que dans celui de l'application des conventions collectives. C'est toujours le principe fondamental de la politique du Conseil à cet égard. À moins d'indications manifestes de l'existence de motifs illégaux ou de comportements interdits (conduite arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi), le Conseil n'entend pas intervenir dans le libre exercice de la négociation collective en se prévalant du rôle de surveillance dont il est investi par l'article 37 du *Code*. Il n'a certainement pas l'intention de se substituer aux agents négociateurs en ce qui a trait à la logique ou au bien-fondé des décisions critiques qu'ils doivent prendre lorsqu'ils déterminent l'ordre de priorité des questions à négocier, ni de leur dire quelles questions ils devraient négocier.

(pages 63-64)

[42] (Voir également *Richard Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235).)

[43] Bien qu'un syndicat n'ait pas le droit de faire des distinctions entre les employés pour des motifs illégaux, arbitraires ou déraisonnables, il se retrouve souvent en situation de conflit lorsqu'une politique privilégie un groupe au détriment d'un autre groupe et vice versa. Comme il est à peu près impossible de négocier des propositions qui satisferont tous les employés membres de l'unité, l'approche acceptable est d'évaluer le processus. Lorsque le syndicat tient compte des préoccupations des employés et qu'il a un motif convaincant lié aux relations du travail d'accepter des conditions qui établissent une distinction entre les membres ou les groupes d'employés faisant partie d'une unité de négociation, le Conseil ne conclura pas que le syndicat a agi de façon discriminatoire dans la représentation de ses membres (voir M. Kaye Joachim, «The Meaning of «Discrimination» in the Duty of Fair Representation», (1999) 7 C.L.E.L.J. 91).

[44] L'attitude qu'il faut adopter relativement à la conduite d'un syndicat lors de la négociation collective est bien décrite par la commission de la Colombie-Britannique, alors présidée par Paul Weiler, dans *Group of Seagrams Employees*, précitée. Partant du principe que le rôle du syndicat appelé à défendre des intérêts divergents est de régler le litige en arrivant à un compromis dans le cadre d'un processus stratégique où le pouvoir, la suprématie numérique, l'aide mutuelle, la raison, les préjugés et l'émotion



within the zone of fairness and rationality, this method of self-government in all probability works better than the edicts of any outside tribunal. For these reasons, labour boards interpret the *Code* as conferring on the bargaining agent considerable latitude in deciding whether to drop or settle grievances brought under the collective agreement even though the individual employee wishes them pursued to arbitration. If such a discreet stance is required of the Board in that area, providing the union with a great deal of latitude in administering the collective agreement, then *a fortiori*, it is necessary in the process of contract negotiation.

[45] Weiler questions whether the union, after having wrested an agreement with the employer and arrived at a settlement, should be exposed to later attacks from specific groups of employees who may not like particular terms, who claim that wage adjustments afforded to one group are an unfair preference or who assert that their own special interests have been arbitrarily ignored by the union.

[46] He considered the basic attitude to be adopted with respect to a union's conduct in the process of negotiations was that formulated by the U.S. Supreme Court in *Ford Motor Company v. George Huffman*, 23 LC 145:

Any authority to negotiate derives its principal strength from a delegation to the negotiators of a discretion to make such concessions and accept such advantages as, in the light of all relevant considerations, they believe will best serve the interests of the parties represented. A major responsibility of negotiators is to weigh the relative advantages and disadvantages of differing proposals. ... The complete satisfaction of all who are represented is hardly to be expected

(pages 148-149)

## IX

[47] In the present instance, following the partial sale of business from Voyageur to Trentway-Wagar, 42 drivers from Voyageur went to work for Trentway-Wagar. A number of issues had to be resolved, including the number of bargaining units, the determination of the bargaining agent, the establishment of the ex-Voyager employees' seniority.

entrent tous en ligne de compte. Des limites doivent être imposées à l'autorité du groupe, mais dans les limites de ce qui est juste et rationnel, cette méthode d'autonomie fonctionne probablement mieux que les décrets d'un tribunal de l'extérieur. Pour ces motifs, les commissions des relations du travail estiment que le *Code* confère à l'agent négociateur considérablement de latitude pour décider s'il doit abandonner ou régler des griefs déposés en vertu de la convention collective même si l'employé concerné veut qu'ils soient renvoyés à l'arbitrage. Si le Conseil est tenu de faire preuve de retenue à cet égard, en donnant au syndicat énormément de latitude pour administrer la convention collective, il doit *a fortiori* faire preuve de la même retenue relativement au processus de négociation collective.

[45] Paul Weiler se demande si le syndicat, après avoir arraché une entente à l'employeur et être parvenu à un règlement, devrait être exposé aux attaques subséquentes de groupes particuliers d'employés qui n'approuvent pas certaines conditions, qui prétendent que les rajustements de salaires accordés à un groupe privilégient injustement ce groupe ou qui affirment que le syndicat a arbitrairement laissé de côté leurs intérêts.

[46] Selon Paul Weiler, le critère fondamental à appliquer pour examiner la conduite d'un syndicat au cours du processus de négociation est celui formulé par la cour suprême des États-Unis dans *Ford Motor Company v. George Huffman*, 23 LC 145:

Tout pouvoir de négocier est fondé essentiellement sur la délégation aux négociateurs d'un pouvoir discrétionnaire de faire des concessions et d'accepter les avantages qui, selon eux, compte tenu de tous les éléments pertinents, serviront le mieux les intérêts des parties représentées. L'une des principales responsabilités des négociateurs consiste à évaluer les avantages et les inconvénients relatifs de propositions divergentes... Il ne faut surtout pas s'attendre à satisfaire à cent pour cent toutes les personnes représentées..

(pages 148-149; traduction)

## IX

[47] En l'espèce, à la suite de la vente partielle de Voyageur à Trentway-Wagar, 42 chauffeurs de Voyageur ont été embauchés par Trentway-Wagar. Certaines questions ont dû être réglées, notamment le nombre d'unités de négociation, la détermination de l'agent négociateur et l'établissement de l'ancienneté des anciens employés de Voyageur.

[48] The CAW established a negotiating committee to deal with various issues resulting from the sale. The complainants reproach their union for the committee's lack of representativeness. It is not necessary in this instance to determine whether the Board can oversee a union's internal affairs. Even in the event that the Board is entitled to do so, the allegation relating to the committee's lack of representation is not sufficient to find a violation of the *Code*. The fact remains, as indicated in several decisions, that there is no obligation pursuant to the *Code* that an employee from every possible category be present on the negotiating committee. In the present case, there is no evidence that the union acted in bad faith, or in an arbitrary or discriminatory manner in selecting the committee members. Therefore, the Board finds no basis for this aspect of the complaint.

[49] The complainants also reproach their union for the terms that were negotiated, namely, that they would be represented by the ATU and covered by the ATU's collective agreement rather than CAW's collective agreement that was in force for another year and provided for higher wages. However, negotiating such terms in exchange for other benefits does not constitute a breach of the union's duty, particularly in the absence of any assurance that the CAW would remain the bargaining agent.

[50] As for the issue of the ex-Voyageur drivers' seniority within a unit of Trentway-Wagar employees, given that two distinct groups of employees having years of service with their respective employers were intermingled, any determination of their rank will necessarily result in a certain amount of dissatisfaction for some of the drivers. As the Board stated in *Guy N. Cleghorn*, October 27, 1995 (LD 1478):

... the Board has come to the conclusion that section 37 of the *Code* has not been breached in regard to the union negotiating the changes that it did. In situations such as this, unions have a double barrelled shotgun aimed at their heads. No matter what position they take, someone is going to be unhappy. See *Y.B. Poon et al.* (1990), 79 di 156; and 90 CLLC 16.011 (CLRB no. 776).

(page 4)

[51] Both unions involved in the negotiating process attempted to provide as much protection as possible for all their own members. The CAW sought full dove-tailing for all its members who had been

[48] TCA-Canada a constitué un comité de négociation pour régler les diverses questions découlant de la vente. Les plaignants reprochent à leur syndicat le manque de représentativité du comité. Il n'y a pas lieu en l'espèce de déterminer si le Conseil peut surveiller les affaires internes d'un syndicat. Même s'il avait le droit de le faire, l'allégation concernant le manque de représentativité du comité ne suffit pas pour conclure qu'il y a eu violation du *Code*. En effet, comme le Conseil l'a indiqué dans plusieurs décisions, rien dans le *Code* n'oblige un syndicat à inclure dans le comité de négociation un représentant de toutes les catégories possibles d'employés. En l'espèce, aucun élément de preuve n'a démontré que le syndicat a agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire en choisissant les membres du comité. Par conséquent, le Conseil conclut que cet aspect de la plainte n'est pas fondé.

[49] Les plaignants reprochent également à leur syndicat les conditions négociées, soit qu'ils allaient être représentés par le SUT et visés par la convention collective du SUT plutôt que par celle de TCA-Canada, qui ne devait expirer qu'un an plus tard et qui prévoyait des salaires plus élevés. Toutefois, la négociation de telles conditions en échange d'autres avantages ne constitue pas un manquement au devoir du syndicat, plus particulièrement en l'absence de garanties que TCA-Canada allait demeurer l'agent négociateur.

[50] Concernant l'ancienneté des anciens chauffeurs de Voyageur dans l'unité constituée d'employés de Trentway-Wagar, vu que deux groupes distincts d'employés ayant des années de service chez leurs employeurs respectifs ne formaient plus qu'un seul personnel, toute détermination de leur classement suscitera nécessairement du mécontentement chez certains chauffeurs. Comme le Conseil l'a affirmé dans *Guy N. Cleghorn*, 27 octobre 1995 (LD 1478):

... le Conseil conclut que le syndicat, en négociant les changements en cause, n'a pas enfreint l'article 37 du *Code*. Dans des situations comme celle-ci, les syndicats se trouvent pris entre deux feux. Peu importe la position adoptée, il y aura toujours un mécontent. Voir *Y.B. Poon et autres* (1990), 79 di 156; et 90 CLLC 16.011 (CCRT n° 776).

(page 4; traduction)

[51] Les deux syndicats qui ont participé au processus de négociation ont essayé d'obtenir le plus de protection possible pour tous leurs membres respectifs. TCA-Canada voulait que la liste d'ancienneté de tous

Voyageur employees, while the ATU wanted all ex-Voyageur drivers to be added to the end of their existing seniority list, that is, "end-tailed." The net result of the negotiations dealing with the competing claims of the two employee groups was a compromise. Twenty-six ex-Voyageur employees were dove-tailed while the remainder were end-tailed. In reaching this settlement, the CAW stated that it gave up its bargaining rights in exchange for the protection of the seniority rights of as many of its members as possible. The CAW also took into consideration an arbitration award involving the very same unions in the context of a sale of business, where full dove-tailing was denied and stated that as a result of this decision, it was not confident that its position of full dove-tailing would prevail if no settlement was reached.

[52] The complainants contend that other options were available and reproach the union for not having selected another possibility. However, providing that the union's selection was not discriminatory, it is not the Board's role to determine whether the option chosen was the best one available or whether the union should have chosen another.

[53] The end result is clearly a disappointment to a number of ex-Voyageur drivers, and understandably so. However, despite the negotiation of a seniority provision that benefitted some of the drivers but not the complainants, the Board does not find that the union committed a breach of the *Code*. In the negotiating process, the union, assisted by counsel, considered the relevant interests. It believed that it would have little success obtaining full dove-tailing if a settlement was not reached. It had sound reasons for this belief given the information available to the union, including an arbitration award that dealt with the very same issue and involved the same unions. In the circumstances, the CAW obtained what it considered to be the best settlement possible. While the agreement distinguishes between members of the bargaining unit, the complainants have not established that it constitutes discrimination as defined in *Daniel Joseph McCarthy* (see *Gérard Racine et al.* (1993), 92 di 118 (CLRBB no. 1026)).

ses membres qui avaient travaillé chez Voyageur soit intégrée totalement à celle du SUT tandis que ce dernier voulait que tous les anciens chauffeurs de Voyageur soient ajoutés à la fin de sa liste d'ancienneté. Les négociations au sujet des demandes divergentes des deux groupes d'employés se sont en fin de compte soldées par un compromis. Vingt-six anciens employés de Voyageur ont été intégrés à la liste d'ancienneté tandis que le reste s'est retrouvé à la fin de la liste d'ancienneté. En concluant cette entente, TCA-Canada a affirmé avoir cédé ses droits de négociation en échange de la protection des droits d'ancienneté d'un aussi grand nombre de membres que possible. TCA-Canada a également tenu compte d'une sentence arbitrale qui mettait en cause les mêmes syndicats et qui a été rendue dans le contexte d'une vente d'entreprise où l'intégration complète des listes d'ancienneté avait été refusée; il a affirmé qu'à la suite de cette décision il n'était pas certain que sa demande d'intégration complète allait prévaloir en l'absence d'entente.

[52] Les plaignants prétendent qu'il existait d'autres options et reprochent au syndicat de ne pas en avoir choisi une autre. Toutefois, si l'option choisie par syndicat n'était pas discriminatoire, il ne revient pas au Conseil de déterminer si c'était la meilleure option possible ou si le syndicat aurait dû faire un autre choix.

[53] Le résultat final est manifestement décevant pour un certain nombre d'anciens chauffeurs de Voyageur, et cela se comprend. Toutefois, malgré la négociation d'une disposition concernant l'ancienneté qui avantage une partie des chauffeurs mais non pas les plaignants, le Conseil ne peut conclure que le syndicat a enfreint le *Code*. Dans le processus de négociation, le syndicat, aidé de l'avocat, a tenu compte des intérêts pertinents. Il doutait fort d'obtenir l'intégration complète des employés s'il ne concluait pas d'entente. Il avait de bonnes raisons de penser ainsi vu les renseignements dont il disposait, y compris une sentence arbitrale portant sur la même question et mettant en cause les mêmes syndicats. Dans les circonstances, TCA-Canada a obtenu ce qu'il estime être la meilleure entente possible. Bien que l'entente fasse une distinction entre les membres de l'unité de négociation, les plaignants n'ont pas démontré que cette distinction constitue de la discrimination au sens où elle a été définie dans *Daniel Joseph McCarthy* (voir *Gérard Racine et autres* (1993), 92 di 118 (CCRT n° 1026)).



[54] In light of all the foregoing considerations, the complaint is dismissed.

#### CASES CITED

*Canadian Merchant Service Guild v. Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

*Certain Employees (Re)*, no. B378/96, December 3, 1996 (BCLRB)

*Cleghorn (Guy N.)*, October 27, 1995 (LD 1478)

*Connolly (Richard) et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235)

*Ferguson (Gary)* (1997), 105 di 56 (CLRB no. 1213)

*Ford Motor Company v. George Huffman*, 23 LC 145

*Gingras (André)* (1994), 94 di 118; and 94 CLLC 16,059 (CLRB no. 1070)

*Great Atlantic and Pacific Co. of Canada*, [1999] O.L.R.D. No. 43

*Group of Seagrams Employees*, no. 85/77, December 22, 1977 (BCLRB)

*Gutierrez (Manuel)*, no. B319/96, October 1, 1996 (BCLRB)

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)

*Hynes (Clarence) et al.* (1988), 75 di 39; and 88 CLLC 16,056 (CLRB no. 708)

*McCarthy (Daniel Joseph)*, [1978] 2 Can LRBR 105 (N.S.)

*Racine (Gérard) et al.* (1993), 92 di 118 (CLRB no. 1026)

*Reid (Dan) et al.* (1992), 90 di 58 (CLRB no. 972)

*Rousseau (James H.)* (1996), 102 di 17; and 97 CLLC 220-007 (CLRB no. 1173)

#### STATUTE CITED

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 14; 16.1; 18; 37; 44; 45, 45(1)(a), 45(3), 45(4); 97(2); 98(3)

[54] Compte tenu de ce qui précède, la plainte est rejetée.

#### AFFAIRES CITÉES

*Certain Employees (Re)*, n° B378/96, 3 décembre 1996 (BCLRB)

*Cleghorn (Guy N.)*, 27 octobre 1995 (LD 1478)

*Connolly (Richard) et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)

*Ferguson (Gary)* (1997), 105 di 56 (CCRT n° 1213)

*Ford Motor Company v. George Huffman*, 23 LC 145

*Gingras (André)* (1994), 94 di 118; et 94 CLLC 16,059 (CCRT n° 1070)

*Great Atlantic and Pacific Co. of Canada*, [1999] O.L.R.D. No. 43

*Group of Seagrams Employees*, n° 85/77, 22 décembre 1977 (BCLRB)

*Guilde de la marine marchande du Canada c. Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

*Gutierrez (Manuel)*, n° B319/96, 1<sup>er</sup> octobre 1996 (BCLRB)

*Haley (Brenda)* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT n° 304)

*Hynes (Clarence) et autres* (1988), 75 di 39; et 88 CLLC 16,056 (CCRT n° 708)

*McCarthy (Daniel Joseph)*, [1978] 2 Can LRBR 105 (N.-E.)

*Racine (Gérard) et autres* (1993), 92 di 118 (CCRT n° 1026)

*Reid (Dan) et autres* (1992), 90 di 58 (CCRT n° 972)

*Rousseau (James H.)* (1996), 102 di 17; et 97 CLLC 220-007 (CCRT n° 1173)

#### LOI CITÉE

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 14; 16.1; 18; 37; 44; 45, 45(1)(a), 45(3), 45(4); 97(2); 98(3)



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

**Reasons for decision**

Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106, (Q.F.L.),

*applicant,*  
*and*

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) and Les Autobus Odyssee Inc.,

*employers,*  
*and*

Syndicat indépendant des chauffeurs d'autobus Royal,

*mis-en-cause.*

*CITED AS:* Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.)  
et al.

Board File: 18218-C

Decision no. 42  
December 8, 1999

Application for a declaration of single employer pursuant to section 35 of the *Canada Labour Code*, Part I.

Single employer - Practice and procedure - The union requested the Board to declare that an undertaking engaged in interurban transportation, Les Autobus Odyssee, and an undertaking engaged in tourist travel, Autocar Royal, constitute a single employer within the meaning of section 35 - The union submitted that a single employer declaration was necessary to protect the integrity of the bargaining units - It claimed that, since the acquisition of Autocar Royal, the number of Odyssee charters has significantly decreased - While the criteria for making a declaration pursuant to section 35 have been met, the Board is not satisfied that the parties' labour relations would be enhanced by issuing a single employer declaration, nor is it convinced that there is currently a need to rationalize or merge the two bargaining units - The decrease in charters at Odyssee does not appear to be directly related to the acquisition of Autocar Royal - The decrease in charters for Odyssee drivers stems from the decision made by the employer and the union to differentiate this work, as reflected in the collective agreement - The Board did

**Motifs de décision**

Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (F.T.Q.),

*requérante,*  
*et*

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et Les Autobus Odyssee Inc.,

*employeurs,*  
*et*

Syndicat indépendant des chauffeurs d'autobus Royal,

*mis en cause.*

*CITÉ:* Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.)  
et autre

Dossier du Conseil: 18218-C

Décision n° 42  
le 8 décembre 1999

Demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code canadien du travail*, Partie I.

Employeur unique - Pratique et procédure - Le syndicat demande au Conseil de déclarer qu'une entreprise offrant des services de transport interurbain, Les Autobus Odyssee, et une autre offrant des services de transport touristique, Autocar Royal, constituent un employeur unique au sens de l'article 35 - Le syndicat soutient qu'une déclaration d'employeur unique s'impose pour protéger l'intégrité des unités de négociation - Il prétend que, depuis l'acquisition d'Autocar Royal, les activités de transport nolisé d'Odyssee ont beaucoup diminué - Quoique les critères pour rendre une déclaration fondée sur l'article 35 soient satisfaits, le Conseil n'est pas convaincu que les relations de travail des parties seraient rehaussées s'il faisait une déclaration d'employeur unique, ni qu'il y a lieu pour l'instant de rationaliser ou de fusionner les deux unités de négociation - La baisse de voyages nolisés chez Odyssee ne semble pas être directement liée à l'acquisition d'Autocar Royal - La baisse de voyages nolisés pour les chauffeurs d'Odyssee découle plutôt de la décision prise par l'employeur et le

not find a transfer of Odyssée's operating rights to Autocar Royal nor an erosion of bargaining rights as a result of the acquisition of Autocar Royal - Application dismissed.

Single employer - Constitutional jurisdiction - Road transport - The Board found that Odyssée, an undertaking engaged in interurban transportation, is a federal undertaking as its extraprovincial activities are "regular and continuous" - The criterion that the two undertakings covered by the application for a single employer declaration come under federal jurisdiction has been met.

The Board was originally composed of Ms. Suzanne Handman and Mr. J. Philippe Morneau, Vice-Chairs, and Ms. Roza Aronovitch, Member. However, the file was subsequently assigned to Ms. Suzanne Handman, Vice-Chair, to continue alone with the proceedings in this matter in accordance with the *Canada Labour Code's* transitional provisions.

#### Appearances

Mr. Stéphane Lacoste, accompanied by Ms. Jeannette Viau, business agent, and Mr. Jean Simard, union representative, for the applicant;  
Mr. Serge Bouchard, accompanied by Mr. Chartrand, general manager, for the employers; and  
Mr. Rock Séguin, for the mis-en-cause.

[1] This case deals with an application filed under section 35 of the *Canada Labour Code* by the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (Q.F.L.) (the "Teamsters").

[2] In this application, the Teamsters request that the Board declare that Autobus Odyssée Inc. ("Odyssée") and Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) ("Autocar Royal") constitute a single employer within the meaning of the *Code*. The applicant also requests that a Board declare that a bargaining unit, consisting of all drivers employed by these two companies, constitutes an appropriate unit and certify it as bargaining agent for the employees of that unit.

syndicat afin de séparer le travail comme en fait état la convention collective - Le Conseil conclut qu'il n'y a ni transfert des droits d'exploitation d'Odyssée à Autocar Royal ni érosion des droits de négociation par suite de l'acquisition d'Autocar Royal - La demande est rejetée.

Employeur unique - Compétence constitutionnelle - Transport routier - Le Conseil conclut qu'Odyssée, une entreprise offrant des services de transport interurbain, est une entreprise fédérale puisque ses activités extraprovinciales sont «régulières et continues» - Le critère voulant que les deux entreprises visées par une demande de déclaration d'employeur unique soient assujetties à la compétence fédérale est donc satisfait.

Le Conseil était composé au départ de M<sup>es</sup> Suzanne Handman et J. Philippe Morneau, Vice-présidents, ainsi que de M<sup>e</sup> Roza Aronovitch, Membre. Toutefois, M<sup>e</sup> Suzanne Handman a subséquemment été chargée d'instruire seule la présente affaire en conformité avec les dispositions transitoires du *Code canadien du travail*.

#### Ont comparu

M<sup>r</sup> Stéphane Lacoste, accompagné de M<sup>me</sup> Jeannette Viau, agent d'affaires, et de M. Jean Simard, délégué syndical, pour la requérante;  
M<sup>r</sup> Serge Bouchard, accompagné de M. Chartrand, directeur général, pour les employeurs;  
M<sup>r</sup> Rock Séguin, pour le syndicat mis en cause.

[1] La présente porte sur une demande présentée en vertu de l'article 35 du *Code canadien du travail* par l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (F.T.Q.) (les «Teamsters»).

[2] Les Teamsters demandent au Conseil de déclarer que les Autobus Odyssée Inc. («Odyssée») et Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) («Autocar Royal») constituent un employeur unique au sens du *Code*. La requérante demande également au Conseil de déclarer qu'une unité de négociation composée des chauffeurs qui travaillent pour ces deux compagnies constitue une unité habile à négocier et de l'accréditer comme agent négociateur des employés de l'unité.



## I

[3] The notion of single employer, (S.C. 1972, c., 18 s. 1), is described as follows in section 35:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[4] At the time the application was filed, this provision read as follows:

35. Where, in the opinion of the Board, associated or related federal works, undertakings or businesses are operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, after affording to the employers a reasonable opportunity to make representations, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business

[5] The 1999 amendments to the *Code* modified the wording and structure of this section somewhat, however, the purpose of this provision remains the same and the Board's previous jurisprudence is equally applicable.

[6] The concept of single employer declaration is designed to protect bargaining rights and define true bargaining relationships. Specifically, section 35 is aimed at preventing employers from circumventing their labour relations obligations through complex corporate arrangements that conceal the true relationship between an employer and its employees. The legislation allows for the identification of the parties to the collective bargaining structure by defining the employer-employee relationship in terms of labour relations realities rather than in terms of the corporate structure. Therefore, where two or more employers are involved, the Board can examine whether the employment relationship, from a labour

## I

[3] La notion d'employeur unique (S.C. 1972, c. 18, art. 1) est décrite ainsi à l'article 35:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant, en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[4] À l'époque où la demande a été présentée, cette disposition se lisait ainsi:

35. Le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments

[5] Les modifications apportées au *Code* en 1999 ont quelque peu changé le libellé et la structure de cet article. Toutefois, le but visé de cette disposition demeure le même et la jurisprudence antérieure du Conseil s'applique également.

[6] La notion de déclaration d'employeur unique vise à protéger les droits de négociation et à définir les véritables rapports de négociation. Plus particulièrement, l'article 35 vise à empêcher les employeurs de se soustraire à leurs obligations en matière de relations de travail au moyen de structures d'entreprises complexes qui camouflent la véritable nature de la relation existant entre un employeur et ses employés. La loi permet d'identifier les parties à la négociation collective en définissant la relation employeur-employés en fonction des réalités des relations du travail plutôt qu'en fonction de la structure de l'entreprise. Par conséquent, lorsqu'au moins deux employeurs sont en cause, le Conseil peut examiner si

relations standpoint, is actually different from what it purports to be. In appropriate circumstances, the Board may implement the parties' labour relations realities, that is the true labour relationship between the parties, by declaring the employers and their businesses to be one.

[7] In sum, section 35 may be viewed as an administrative provision aimed at facilitating the identification of the components of the bargaining relationship to ensure that bargaining rights are preserved and that sound labour relations are achieved (see Richard Hornung, Q.C., and Maryse Tremblay, "The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments," Canadian Bar Association Conference, October 1996).

[8] In determining whether two or more employers are to be treated as a single employer for purposes of the *Code*, the Board has established several criteria that must be met. These criteria, first set out in *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60), may be described as follows:

1. two or more **enterprises**, i.e., businesses,
2. under federal jurisdiction,
3. associated or related,
4. of which at least two, but not necessarily all, are **employers** (*Emde Trucking Ltd.*, *supra*),
5. the said **businesses** being operated by **employers** having common direction or control over them.

(*Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699), page 145)

[9] The first two criteria - namely two or more businesses, under federal jurisdiction - determine the Board's jurisdictional authority to make a single employer declaration. It is immaterial whether the works, undertakings or businesses are operated by individuals or take the form of corporations, partnerships, joint ventures or employee cooperatives. In order to be subject to a section 35 declaration, they must come within federal jurisdiction. The Board will therefore refuse to issue a single employer declaration where one of two enterprises falls outside the Board's competence, as for example, where the activities of one enterprise come wholly within U.S. or provincial

la relation d'emploi, du point de vue des relations du travail, est en fait différente de celle qu'elle prétend être. Dans certaines circonstances, le Conseil peut mettre à exécution les réalités des relations du travail qui existent entre les parties, c'est-à-dire leur véritable relation de travail en déclarant que les employeurs et leurs entreprises ne font qu'un.

[7] En somme, l'article 35 peut être considéré comme une disposition administrative visant à faciliter l'identification des composantes de la relation de négociation afin de protéger les droits de négociation et de permettre l'établissement de saines relations du travail (voir Richard Hornung, c.r., et Maryse Tremblay, «The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments», conférence de l'Association du Barreau canadien, octobre 1996).

[8] Pour déterminer si au moins deux employeurs doivent être considérés comme un employeur unique aux fins du *Code*, le Conseil a établi plusieurs critères qui doivent être respectés. Ces critères, qui ont été énoncés pour la première fois dans *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60), peuvent être décrits ainsi:

1. une pluralité d'**entreprises**, au sens d'exploitations,
2. de compétence fédérale,
3. associées ou connexes,
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des **employeurs** (*Emde Trucking Ltd.*, *supra*),
5. lesquels **employeurs** dirigent ou contrôlent en commun les **exploitations** en question.

(*Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699), page 145)

[9] Les deux premiers critères - soit une pluralité d'entreprises, de compétence fédérale - déterminent l'autorité constitutionnelle du Conseil de faire une déclaration d'employeur unique. Il importe peu que les entreprises fédérales soient exploitées par des particuliers ou qu'elles prennent la forme de sociétés, de partenariats, de coentreprises ou de coopératives d'employés. Pour pouvoir faire l'objet d'une déclaration fondée sur l'article 35, les entreprises doivent relever de la compétence fédérale. Par conséquent, le Conseil refuse de faire une déclaration d'employeur unique lorsqu'une de deux entreprises échappe à sa compétence, par exemple lorsque les

jurisdiction (see *Urban Parcel Services Limited et al.* (1992), 90 di 88 (CLRB no. 975); and *Arrow Transportation Systems Inc. et al.* (1992), 88 di 38; and 92 CLLC 16.058 (CLRB no. 937)).

[10] With respect to the third criterion, in assessing whether businesses are associated or related, the Board has traditionally considered the degree of interrelationship of the businesses' operations, their similarity and integration, as well as their common direction. Accordingly, the Board examines whether the businesses provide similar services and products, whether they are part of a vertically integrated process, whether they occupy the same niche, as well as the extent to which they have common ownership or management. As for the concept of business, it is the activities or operations that are to be considered rather than the identity of its owner (see *The Canadian Press et al.*, *supra*; and *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*).

[11] In considering the fourth criterion, namely the plurality of employers, it goes without saying that there must be at least two employers concerned in order for the Board to make a finding of a single employer for collective bargaining purposes. This criterion, while apparently obvious, has nevertheless been the subject of a number of decisions where the employer-employee relationship has not been clear. In such circumstances, the Board must determine whether two employers or only one true employer is involved. Accordingly, the Board will dismiss a section 35 application where the criterion regarding the plurality of employers is not met. Examples include the situation where one or more of the businesses no longer exists or where the Board finds that one of the two companies is not a separate undertaking but simply an integrated division or department of the first company (see *Cougar Freight Systems Limited, a division of Motorways (1980) Limited* (1988), 73 di 135 (CLRB no. 679); and *Economy Carriers Limited et al.* (1991), 86 di 209 (CLRB no. 910)).

[12] The last criterion, frequently considered to be a significant factor, is that of common direction or control. While the word "direction" implies a hands-on type of notion, on a daily basis, the term "control" has a broader sense, more related to a distant, longer range type of influence. However, irrespective of whether the

activités d'une entreprise relèvent entièrement de la compétence des États-Unis ou d'une province (voir *Urban Parcel Services Limited et autre* (1992), 90 di 88 (CCRT n° 975); et *Arrow Transportation Systems Inc. et autre* (1992), 88 di 38; et 92 CLLC 16,058 (CCRT n° 937)).

[10] En ce qui concerne le troisième critère, pour déterminer si les entreprises sont associées ou connexes, le Conseil a toujours tenu compte du degré d'interconnexion des activités des entreprises, de similitude et d'intégration ainsi que de la direction exercée en commun. Le Conseil examine donc si les entreprises offrent des services et des produits semblables, si elles constituent un élément d'un processus intégré verticalement, si elles occupent la même niche ainsi que la mesure dans laquelle elles partagent la direction ou le contrôle. En ce qui a trait à la notion d'entreprise, ce sont les activités dont il faut tenir compte plutôt que de l'identité du propriétaire (voir *Presse Canadienne et autres*, précitée; et *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée).

[11] Quant au quatrième critère, soit la pluralité d'employeurs, il va sans dire qu'il doit y avoir au moins deux employeurs pour que le Conseil puisse conclure à l'existence d'un employeur unique aux fins de la négociation collective. Ce critère, qui semble aller de soi, a néanmoins fait l'objet d'un certain nombre de décisions lorsque la relation employeur-employés n'était pas claire. Dans ces circonstances, le Conseil doit déterminer qui est le véritable employeur. Par conséquent, il rejette une demande fondée sur l'article 35 lorsque le critère concernant la pluralité des employeurs n'a pas été respecté. C'est le cas lorsque des entreprises ont cessé d'exister ou lorsque le Conseil conclut qu'une des entreprises n'est pas une entreprise distincte, mais simplement une division ou un service intégré de la première entreprise (voir *Cougar Freight Systems Limited, une division de Motorways (1980) Limited* (1988), 73 di 135 (CCRT n° 679); et *Economy Carriers Limited et autres* (1991), 86 di 209 (CCRT n° 910)).

[12] Le dernier critère, qui est souvent considéré comme un facteur important, est la direction ou le contrôle en commun. Alors que le mot «direction» sous-entend une présence active, au quotidien, «contrôle» a un sens plus large et s'entend davantage d'un type d'influence exercé à distance, de façon plus



issue is considered from the perspective of control or of direction, both still must relate to the employer's operations (see *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16.008 (CLRBR no. 771)).

[13] The Board does not require total control or direction, in that all the enterprises are controlled by the same group of individuals, for this condition to be met. There may well be a breakdown of functions such that different persons have different roles and responsibilities in each of the companies. If, however, it is established that the policies of the various enterprises are closely co-ordinated, integrated and subject to joint direction, this would appear to show common direction and control even if the individuals are not directly tied to all the companies concerned.

[14] The Board has also held that it is not the employers or persons who must be under common direction or control; rather, it is the businesses or operations that are subject to common control, and therefore it is the direction and orientation of the work that assumes importance. Accordingly, these criteria can be met in instances where the business is operated with two or more employers having common direction over it even in the absence of common or shared ownership, or common or shared management (see *BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.* (1993), 91 di 69 (CLRBR no. 995)).

[15] Finally, in order for there to be common direction or control within the meaning of the *Code*, it is not necessary that the employers be under the control of one or the other or under the control of a third entity. It suffices that the two employers have common direction or control of the federal undertakings (see *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, page 138).

[16] However, even if all the above criteria are met, the Board must be satisfied that there exists a labour relations purpose for exercising its discretion to issue a single employer declaration.

éloignée. Toutefois, que la question soit examinée du point de vue du contrôle ou de celui de la direction, ce contrôle et cette direction doivent quand même avoir trait à l'entreprise de l'employeur (voir *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)).

[13] Le Conseil n'exige pas un contrôle ou une direction en commun absolu en ce sens que toutes les entreprises sont contrôlées par le même groupe de personnes, pour que cette condition soit remplie. Les fonctions peuvent être réparties de façon que des personnes différentes assument des responsabilités et rôles distincts dans chacune des entreprises. Toutefois, s'il est établi que les politiques des diverses entreprises sont étroitement coordonnées, intégrées et assujetties à une direction en commun, il y aurait apparence de direction et de contrôle en commun même si les particuliers n'ont pas de rapport direct avec toutes les entreprises en cause.

[14] Le Conseil a également conclu que ce ne sont pas les employeurs ou les personnes qui doivent être assujettis à une direction ou un contrôle en commun; ce sont plutôt les entreprises ou les activités qui sont assujetties à un contrôle en commun. Par conséquent, c'est la direction ou l'orientation du travail qui revêt de l'importance. Ainsi, ces critères peuvent être respectés lorsque l'entreprise est exploitée par plusieurs employeurs qui la dirigent en commun, même en l'absence d'une propriété en commun ou partagée ou d'une direction en commun ou partagée (voir *BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres* (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995)).

[15] Enfin, pour qu'il y ait direction ou contrôle en commun au sens du *Code*, il n'est pas nécessaire que les employeurs soient assujettis au contrôle de l'un d'eux ou au contrôle d'un tiers. Il suffit que les deux employeurs assument la direction ou le contrôle en commun de l'entreprise fédérale (voir *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, page 138).

[16] Même si tous les critères susmentionnés ont été respectés, le Conseil doit tout de même être convaincu qu'il existe un objectif relié aux relations de travail pour exercer son pouvoir discrétionnaire de faire une déclaration d'employeur unique.

## II

[17] Odyssée and Autocar Royal are both subsidiaries of Gestion Maluc, a company owned by Serge Chartrand. Mr. Chartrand is a shareholder and the directing mind behind Gestion Maluc as well as the directing mind behind Odyssée and Autocar Royal. He is also the only member on the board of directors of each of these companies. Odyssée and Autocar Royal are part of the "Groupe Chartrand," which includes, among others, management companies and a company that provides school bus transportation.

[18] Odyssée, acquired by Mr. Chartrand from a bankrupt company, started operations in 1989. It is a bus transportation company that provides public transit, specifically, interurban transportation on Montréal's south shore. The company's mission also includes charters both in and out of Quebec. It holds permits that allow it to make charter trips to Ontario and New Brunswick and one of its vehicles is insured to travel in the United States. Of the company's 15 vehicles, 2 are assigned to charters, while the others provide public transit and school bus transportation services.

[19] Odyssée employees are represented by the Teamsters, which were certified by the Board on July 24, 1996 as bargaining agent for a unit consisting of all drivers employed by Odyssée. As for the company's operational structure, the drivers are divided into two groups: those assigned to charters (Jean Belzile and André Dulac) and those assigned to interurban transport.

[20] On November 24, 1996, Gestion Maluc acquired Autocar Royal, a company that was bankrupt since November 4, 1996, the acquisition being subject to several conditions. The final condition was met on April 11, 1997 when the Commission des transports du Québec authorized the transfer of the transportation permits from the bankrupt company to Autocar Royal. In the interim, the owner of Gestion Maluc, Mr. Chartrand, managed the bankrupt company.

[21] Mr. Chartrand explained the circumstances that led to the acquisition of Autocar Royal. Since he did not have a permit to make trips out of Montréal, he had no access to the client pool on the island of Montréal. In order to operate from that city, he had to obtain a

## II

[17] Odyssée et Autocar Royal sont tous les deux des filiales de Gestion Maluc, une compagnie appartenant à Serge Chartrand. Ce dernier est l'actionnaire et l'âme dirigeante de Gestion Maluc ainsi que l'âme dirigeante de ces filiales. Il est également le seul membre du conseil d'administration des deux compagnies. Odyssée et Autocar Royal font partie du «Groupe Chartrand», lequel comprend, entre autres, des compagnies de gestion et une compagnie dont la mission est le transport scolaire.

[18] Odyssée, qui a été acquise par M. Chartrand d'une compagnie en faillite, a débuté en 1989. Il s'agit d'une entreprise de transport par autobus qui offre des services de transport en commun, soit le transport interurbain sur la rive sud de Montréal. Cette compagnie a également comme mission le transport nolisé tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Québec. Les permis qu'elle détient lui permettent d'effectuer les voyages nolisés en Ontario et au Nouveau-Brunswick; en outre, un de ses véhicules est assuré pour effectuer des trajets à destination des États-Unis. Parmi les 15 véhicules de cette compagnie, 2 sont affectés aux voyages nolisés, et les autres au transport scolaire et au transport en commun.

[19] Les employés d'Odyssée sont représentés par les Teamsters, syndicat qui a été accrédité par le Conseil le 24 juillet 1996 à titre d'agent négociateur d'une unité regroupant tous les chauffeurs au service d'Odyssée. Du côté opérationnel, ces employés sont divisés en deux groupes: ceux qui sont affectés aux voyages nolisés, soit Jean Belzile et André Dulac; et ceux qui font du transport interurbain.

[20] Le 24 novembre 1996, Gestion Maluc a pris possession d'Autocar Royal, soit une entreprise en faillite depuis le 4 novembre 1996, sous réserve de certaines conditions. La dernière des conditions s'est réalisée le 11 avril 1997 lorsque la Commission des transports du Québec a autorisé le transfert de permis de transport de la société en faillite à Autocar Royal. Entre-temps, le propriétaire de Gestion Maluc, M. Chartrand, a géré l'entreprise en faillite.

[21] M. Chartrand a expliqué les circonstances qui l'ont amené à acquérir Autocar Royal. N'ayant pas de permis pour effectuer des voyages à partir de Montréal, il n'avait pas d'accès au bassin des clients dans l'île de Montréal. Pour les voyages effectués à partir de cette

permit among the other carriers or organized travel brokers. He therefore purchased Autocar Royal in order to acquire a certain autonomy and to expand his business.

[22] Autocar Royal is a bus transportation company that provides tourist travel in the form of guided tours of the city of Montréal. The drivers also provide a hotel shuttle service. The company's other activities include charters out of Montréal, and charters to Ontario and the United States, namely the areas covered by its permits. Autocar Royal has its own fleet of 11 vehicles, as well as a deluxe motor coach for tourist travel and charters.

[23] At the time that Autocar Royal was purchased, the Teamsters were certified pursuant to the *Quebec Labour Code* to represent the drivers of the bankrupt company. A collective agreement concluded by the parties was in effect until April 2, 1997. Following the acquisition of Autocar Royal, Gestion Maluc retained all staff and applied the existing collective agreement.

[24] Both the Teamsters and an independent union, the Syndicat indépendant des chauffeurs d'Autobus Royal, filed a certification application with the Bureau du commissaire général du travail in the province of Quebec to represent Autocar Royal's drivers. On April 22, 1997, the independent union also applied to the Canada Labour Relations Board for certification to represent these very same drivers. However, after receiving information suggesting that the company was in fact under this Board's jurisdiction, the Teamsters also applied to the Board for certification on June 3, 1997, to represent the same group of employees. On September 25, 1997, following a secret vote, the Board certified the independent union. In the meantime, the Teamsters filed the present application requesting that the Board issue a single employer declaration.

[25] Mr. Chartrand, the owner of Autocar Royal and Odyssée, in his evidence, pointed to the distinction between the two companies. Autocar Royal is mainly involved in tourist travel, while Odyssée focuses on public transit. According to Mr. Chartrand, charters are

ville, il fallait trouver un permis des autres transporteurs ou courtiers en voyages organisés. Il a alors acheté Autocar Royal pour acquérir une certaine autonomie et pour développer son commerce.

[22] Autocar Royal est une entreprise de transport par autobus qui offre des services de transport touristique, soit les visites guidées dans la ville de Montréal. Les chauffeurs font également la navette entre les hôtels. L'autre mission de l'entreprise vise les voyages nolisés à partir de Montréal, ainsi que des voyages nolisés à destination de l'Ontario et des États-Unis, soit les territoires inscrits sur ses permis. Autocar Royal possède sa propre flotte de 11 véhicules ainsi qu'un véhicule de luxe pour faire le transport touristique et les voyages nolisés.

[23] Au moment de l'achat d'Autocar Royal, les Teamsters détenaient une accréditation accordée en vertu du *Code de travail du Québec* pour représenter les chauffeurs de la société en faillite. Une convention collective conclue par les parties était en vigueur jusqu'au 2 avril 1997. À la suite de l'acquisition d'Autocar Royal, Gestion Maluc a gardé le même personnel et a appliqué la convention collective existante.

[24] Les Teamsters et un syndicat indépendant, soit le Syndicat indépendant des chauffeurs d'Autobus Royal, ont tous les deux déposé une requête en accréditation auprès du Bureau du commissaire général du travail au Québec pour représenter les chauffeurs d'Autocar Royal. Le 22 avril 1997, le syndicat indépendant a déposé également une demande d'accréditation auprès du Conseil canadien des relations du travail pour représenter ces mêmes chauffeurs. Cependant, après avoir reçu certains renseignements lui permettant de croire que l'entreprise relevait effectivement de la compétence du Conseil, le syndicat des Teamsters a déposé le 3 juin 1997 une demande d'accréditation auprès du Conseil pour représenter ce même groupe d'employés. Le 25 septembre 1997, par suite d'un scrutin secret, le Conseil a accrédité le syndicat indépendant. Entre-temps, les Teamsters ont déposé la présente demande de déclaration d'employeur unique.

[25] Dans son témoignage, M. Chartrand, propriétaire d'Autocar Royal et d'Odyssée, a fait une distinction entre les deux compagnies. Autocar Royal s'occupe de transport touristique alors qu'Odyssée s'occupe de transport en commun. Selon M. Chartrand, les voyages



merely a sideline of both companies. All Odyssée's operations are located in Longueuil, including the departure point, while Autocar Royal operates out of Montréal, for which it has a permit. Each company advertises in the area it serves. Consequently, Autocar Royal advertises in the Montréal telephone directory and Odyssée in the south shore telephone directories.

[26] In terms of allocating work, Mr. Chartrand explained that charters are assigned by two dispatchers, Messrs. André Guérin and Robert Lefebvre. Mr. Guérin is in charge of scheduling for both companies. Mr. Lefebvre looks after dispatching Odyssée and Autocar Royal buses, as well as Transport Chartrand buses. After the hearing, the Teamsters submitted a memorandum from Groupe Chartrand announcing that only one dispatcher would be handling assignments for both Odyssée and Autocar Royal.

[27] The policy on assigning charters, implemented in November 1997, stipulates that each company operates in its own territory in accordance with its transportation permit. In addition, the assignment of such trips is based on the vehicles requested by clients and their availability. Since Autocar Royal holds a permit for Montréal Island and Odyssée for the south shore, Autocar Royal handles work originating from Montréal while Odyssée looks after south shore trips. If one company is unable to handle the workload, the work is given to the other company or to a third party, such as Ms. Ménard, under a subcontract. However, if a client requires a first-rate bus, Odyssée provides the vehicle and the work is handled by one of its drivers.

[28] Statistics show that, after the purchase of Autocar Royal, Odyssée made 140 charter trips for Autocar Royal in 1997. Prior to the acquisition of Autocar Royal, Odyssée did not run any trips out of Montréal unless they were contracted by another carrier that not only had too much work but also had the required permit for the territory, as for example, Ms. Ménard.

nolisés ne constituent qu'un élément accessoire pour les deux compagnies. Toutes les opérations d'Odyssée sont situées à Longueuil, y compris le point de départ, alors que les voyages d'Autocar Royal se font à partir de Montréal pour lesquels elle détient un permis. Chaque compagnie fait la publicité dans le territoire qu'elle dessert. C'est ainsi qu'Autocar Royal présente ses annonces dans l'annuaire téléphonique de Montréal, et Odyssée les présente dans les annuaires téléphoniques de la rive sud.

[26] En ce qui a trait à l'attribution du travail, M. Chartrand a dit que deux répartiteurs, soit M. André Guérin et M. Robert Lefebvre, sont chargés d'attribuer les voyages nolisés. M. Guérin s'occupe de la répartition pour les deux compagnies. Pour sa part, M. Lefebvre s'occupe des autobus d'Odyssée et d'Autocar Royal ainsi que des autobus de Transport Chartrand. Après l'audience, les Teamsters ont soumis une note de service du Groupe Chartrand indiquant qu'un seul répartiteur s'occuperait des affectations pour Odyssée et Autocar Royal.

[27] Selon la politique sur la répartition des voyages nolisés, mise en place en novembre 1997, chacune des compagnies dirige son entreprise sur son territoire, selon ses permis de transport. En plus, la répartition des voyages se fait selon les véhicules demandés par les clients et leur disponibilité. Étant donné qu'Autocar Royal détient un permis pour l'île de Montréal et Odyssée détient un permis pour le transport sur la rive sud, Autocar Royal effectue le travail qui provient de Montréal alors qu'Odyssée s'occupe des voyages de la rive sud. S'il y a un surplus de travail, ce surplus est donné à l'autre compagnie ou à une tierce partie en sous-traitance, comme par exemple M<sup>me</sup> Ménard. Toutefois, lorsqu'un véhicule de haute gamme est requis par un client, Odyssée fournit le véhicule et le travail est effectué par un de ses chauffeurs.

[28] Selon les statistiques, après l'achat d'Autocar Royal, Odyssée a effectué 140 voyages nolisés provenant d'Autocar Royal en 1997. Par compte, avant l'acquisition d'Autocar Royal, Odyssée n'effectuait des voyages à partir de Montréal que lorsque les voyages étaient attribués par un autre transporteur qui non seulement avait un surplus de travail, mais détenait également le permis requis pour ce territoire, comme par exemple M<sup>me</sup> Ménard.

[29] Mr. Chartrand, who testified at great length as to the differences between Odyssée and Autocar Royal, admitted in cross-examination that the management of these companies was integrated with respect to employees, administration, suppliers, purchasing, invoicing, goodwill and all office work. Furthermore, Odyssée and Autocar Royal have the same insurance policy covering all their rolling stock. There is only one dispatch system for both companies, a single office for dispatchers and one room for drivers. Lastly, one employee handled the charter sales for all companies prior to his departure in 1998.

[30] Mr. Jean-Marc Binette, a dispatcher at Odyssée from November 1997 until April 18, 1998, disputed Mr. Chartrand's testimony regarding the work allocation of both companies. He stated that, in order to be profitable, all vehicles had to be put to use. He first assigned the vehicles of the company that obtained the contract; however, when no buses were available, he used the other company's vehicles. In other words, he used the entire fleet, regardless of whether the vehicles belonged to Odyssée or Autocar Royal. The same applied to dispatching drivers. Consequently, drivers employed by Autocar Royal might drive Odyssée buses and vice versa.

[31] However, in the case of charters, unlike other types of transport, the driver follows the equipment. There were two employees in each company assigned to that work. When Odyssée's vehicles were used, he called upon Mr. Belzile and Mr. Dulac. At Autocar Royal, the two employees assigned to charters are Mr. Caron and Mr. Veilleux. The witness stated that, in his view, there was only one company; he operated Odyssée and Autocar Royal in the same way. He pointed out, however, that Autocar Royal had more trips than Odyssée.

[32] Two Odyssée drivers, Messrs. Jean Simard and Sylvain Gariépy, also confirmed the transfer of both companies' employees and vehicles. If a bus belonging to Odyssée is out of service, the driver takes an Autocar Royal bus to carry out the charter trip or public transit work. The same occurs at Autocar Royal, which often uses Odyssée buses for their charters. As for the

[29] M. Chartrand, qui a longuement témoigné sur les différences entre Odyssée et Autocar Royal, a admis en contre-interrogatoire que l'administration de ces compagnies est intégrée en ce qui a trait aux employés, à l'administration, aux fournisseurs, à l'approvisionnement des achats, à la facturation, à la clientèle et à tout le travail de bureau. En plus, Odyssée et Autocar Royal ont la même police d'assurance couvrant tout leur matériel roulant. Il y a un seul système de répartition pour ces deux compagnies, un seul bureau pour les répartiteurs et une seule salle pour les chauffeurs. Enfin, un employé s'occupait de la vente de voyages nolisés pour toutes les compagnies jusqu'à son départ en 1998.

[30] M. Jean-Marc Binette, un répartiteur chez Odyssée entre novembre 1997 et le 18 avril 1998, a contesté le témoignage de M. Chartrand relativement à l'attribution du travail des deux compagnies. Il a déclaré que, pour être rentable, tous les véhicules devaient rouler. On se servait d'abord des véhicules de la compagnie qui avait obtenu le contrat; toutefois, s'il n'y avait pas d'autobus disponible, on se servait des véhicules de l'autre compagnie. Il se servait alors de toute la flotte, peu importe si les véhicules appartenaient à Odyssée ou à Autocar Royal. Il en était de même en matière de répartition des chauffeurs. C'est ainsi que des chauffeurs, employés d'Autocar Royal, pouvaient conduire des autobus d'Odyssée et vice versa.

[31] Cependant, dans le cas de voyages nolisés, contrairement à d'autres types de transport, le chauffeur suit l'équipement. Il y avait deux employés de chacune des compagnies affectés à ce travail. Lorsque l'équipement provient d'Odyssée, on fait appel à M. Belzile et à M. Dulac. Chez Autocar Royal, les deux employés affectés aux voyages nolisés sont M. Caron et M. Veilleux. Le témoin a déclaré que pour lui il n'y avait qu'une compagnie; et il exploitait Odyssée et Autocar Royal de la même façon. Il a noté cependant qu'il y avait plus de voyages effectués chez Autocar Royal que chez Odyssée.

[32] Le transfert d'équipement et d'employés entre les deux compagnies a également été confirmé par deux chauffeurs d'Odyssée, soit M. Jean Simard et M. Sylvain Gariépy. Si un autobus d'Odyssée est défectueux, le chauffeur prend un autobus d'Autocar Royal pour effectuer le voyage nolisé ou pour assurer le service de transport en commun. Il en est de même

transfer of employees, these drivers testified that a number of Autocar Royal employees came to Odyssée to do public transit work: namely A. Langlois, Y. Wagner, M. Chayer, R. Provencher, D. Fortier and J. Dumont. However, the Teamsters' business agent admitted that subcontracting is allowed under the collective agreement in cases where there is a shortage of drivers or buses.

[33] Mr. Chartrand denied that employees were ever transferred from one company to the other. On rare occasions, as in the case of a labour shortage, employees have worked for both companies. For example, Alain Langlois from Autocar Royal carried out public transit work for Odyssée on a few occasions. When no drivers were available at Odyssée, Yves Wagner and André Vézeau, Autocar Royal employees, occasionally worked for Odyssée.

[34] In addition to the above-mentioned transfers, several witnesses testified as to the negative impact that Autocar Royal had had on them. In particular, they complained about a decrease in their workload. Mr. Simard and Mr. Gariépy stated that, before the acquisition of Autocar Royal, there were many charters posted on the bulletin board. For trips out of Montréal, Odyssée used Ms. Ménard's permits. At that time, charters were distributed on the basis of seniority; when there was a charter to do, drivers assigned to public transit were replaced by spares.

[35] According to these drivers, they no longer do charters. These trips have been turned over to Autocar Royal and are now posted in the name of that company which runs them out of Montréal. For example, Mr. Gariépy testified that he used to transport a baseball team; it is now Autocar Royal drivers who drive the team. He claimed that Autocar Royal, which does not have a permit for the south shore, not only does all of the trips out of Montréal, but also handles departures from the south shore, using the permit provided by Odyssée.

pour Autocar Royal qui prend souvent les autobus d'Odyssée pour effectuer ses voyages nolisés. En ce qui a trait au transfert d'employés, ces chauffeurs ont déclaré qu'il y a des employés d'Autocar Royal qui sont venus chez Odyssée pour assurer le service de transport en commun, soit A. Langlois, Y. Wagner, M. Chayer, R. Provencher, D. Fortier et J. Dumont. Toutefois, l'agent d'affaires des Teamsters a admis que la sous-traitance est autorisée par la convention collective s'il y a un manque de chauffeurs ou d'autobus.

[33] M. Chartrand nie cependant qu'il y a eu transfert de personnel entre Odyssée et Autocar Royal. Exceptionnellement, des employés ont travaillé pour l'une ou l'autre. Cet échange s'est produit lorsqu'il y a eu pénurie de main-d'oeuvre. Par exemple, M. Alain Langlois, un employé d'Autocar Royal, a été affecté au service de transport en commun chez Odyssée à deux ou trois reprises. M. Yves Wagner a travaillé occasionnellement pour Odyssée et M. André Vézeau, un autre employé d'Autocar Royal, a également travaillé pour Odyssée lorsqu'il n'y avait pas de chauffeur disponible.

[34] Outre les transferts susmentionnés, plusieurs témoins ont témoigné quant à l'impact négatif qu'Autocar Royal avait sur eux. En particulier, ils se sont plaints d'une baisse de travail. M. Simard et M. Gariépy ont déclaré que, avant l'achat d'Autocar Royal, de nombreux voyages nolisés étaient affichés sur le tableau d'affichage. Pour les voyages à partir de Montréal, Odyssée se servait du permis détenu par M<sup>me</sup> Ménard. À ce moment-là, les voyages nolisés étaient attribués selon l'ancienneté et, lorsqu'il y avait un voyage nolisé à faire, les chauffeurs affectés au service de transport en commun se faisaient remplacer par des employés de réserve.

[35] Selon ces chauffeurs, ils ne font plus des voyages nolisés. Ces voyages ont été confiés à Autocar Royal; ils sont maintenant affichés au nom de cette compagnie et les départs se font à partir de Montréal. Par exemple, M. Gariépy dit qu'il faisait le transport d'un équipe de baseball; maintenant, ce sont les chauffeurs d'Autocar Royal qui s'en occupent. Il prétend qu'Autocar Royal, qui ne détient pas de permis pour la rive sud, fait non seulement tous les voyages à partir de Montréal, mais elle fait également des embarquements sur la rive sud avec le permis qu'Odyssée lui fournit.



[36] Ms. Ginette Rossignol Viau, business agent and officer of Teamsters Local 106, testified along the same lines. Contrary to Mr. Chartrand's assurances that Odyssée would benefit from Autocar Royal's permit, allowing Odyssée to expand and to take on charters without relying on Ms. Ménard's permit, the acquisition of Autocar Royal resulted in fewer trips for Odyssée. Even the week before the hearing, she noticed that there were only two trips scheduled for Odyssée, while there were four sheets posted in the drivers' room for Autocar Royal, each with several trips on it.

[37] As for dispatching at Odyssée, regular employees are divided into two groups: two employees do charters, while a group of ten employees is assigned to public transit. Mr. Jean Belzile, a driver at Odyssée since 1991, explained the origin of this work allocation. Prior to 1996, drivers were assigned to both charters and to public transit. Drivers with the most seniority took the best buses and the best routes. In the spring 1996, in order to ensure a more equitable work distribution, employees decided to separate charter and public transit work, thereby creating two seniority lists. Following this division, Mr. Belzile and Mr. Dulac took on the charters, while the other drivers were assigned to public transit.

[38] In short, according to several witnesses, after Autocar Royal's arrival, the number of charters decreased and such trips were given to Mr. Jean Belzile and Mr. André Dulac or Mr. Jean-Guy Beaulieu, the spare driver. Since the collective agreement was signed, these three employees were assigned only to charters; previously, when there was a surplus of work, the trips were assigned to other employees. Lastly, the departure of Mr. Binet, the dispatcher, had an impact: the number of charters dropped after he left.

[39] According to several witnesses, it is mainly the charter work that is at the root of the complaints by the Teamsters and a number of its drivers. Ms. Viau stated that tourist travel had never created any problems since Odyssée had never done this type of work. Public transit was not an issue either. The charter work is the

[36] M<sup>me</sup> Ginette Rossignol Viau, agent d'affaires et dirigeante de la section locale 106 des Teamsters, a témoigné dans cette même veine. Contrairement aux assurances données par M. Chartrand selon lesquelles Odyssée obtiendrait les permis d'Autocar Royal, permettant ainsi à Odyssée de prendre de l'expansion et d'effectuer des voyages nolisés sans se servir des permis de M<sup>me</sup> Ménard, l'acquisition d'Autocar Royal a donné lieu à une baisse de voyages chez Odyssée. Même la semaine précédant l'audience, elle a noté que seulement deux voyages avaient été prévus pour Odyssée, alors que quatre feuilles avaient été affichées dans la salle des chauffeurs pour Autocar Royal, chacune contenant plusieurs voyages.

[37] En ce qui a trait à la répartition des voyages chez Odyssée, les employés permanents sont divisés en deux groupes: deux employés font les voyages nolisés et un autre groupe de dix employés s'occupe de transport en commun. M. Jean Belzile, un chauffeur chez Odyssée depuis 1991, a expliqué l'origine de cette répartition du travail. Avant 1996, le travail des chauffeurs comprenait les voyages nolisés et le transport en commun. Cependant, les employés ayant le plus d'ancienneté se voyaient confier les meilleurs autobus et les meilleures trajets. Afin de distribuer le travail plus équitablement, les employés ont décidé au printemps 1996 de séparer les voyages nolisés et le transport en commun et de créer ainsi deux listes d'ancienneté. Par la suite, M. Belzile et M. Dulac ont fait des voyages nolisés alors que les autres chauffeurs ont été affectés au transport en commun.

[38] En somme, selon plusieurs témoins, depuis l'arrivée d'Autocar Royal, le nombre de voyages nolisés a chuté et ces voyages sont confiés à MM. Jean Belzile et André Dulac ou à M. Jean-Guy Beaulieu, l'employé de réserve. Il s'agit des trois employés désignés qui, depuis la signature de la convention collective, font uniquement des voyages nolisés alors qu'auparavant tout surplus de travail était confié à d'autres employés. Enfin, le départ de M. Binet, le répartiteur, a eu un impact: il y a eu une baisse de voyages nolisés.

[39] Selon les témoignages de plusieurs personnes, c'est surtout l'aspect voyages nolisés qui est à l'origine des plaintes des Teamsters et des chauffeurs. M<sup>me</sup> Viau a déclaré que le transport touristique n'a jamais créé de difficultés étant donné qu'Odyssée n'en a jamais fait. Le transport en commun n'a pas posé de difficultés non

only aspect of the operations where a problem exists. Odyssee's bulletin board is virtually empty while Autocar Royal's board is full. In fact, Ms. Viau testified that the Teamsters would not have filed its application if Autocar Royal was not running charters.

[40] Both Mr. Belzile and Mr. Chartrand testified with respect to the decrease in charters at Odyssee. According to Mr. Chartrand, both companies suffered a decrease, not only Odyssee. In 1997, 40% of Autocar Royal's revenue was derived from charters; in 1998, only 5% was generated from this source of activity. At Odyssee, charter revenue fell from 25% in 1997 to 10% in 1998.

[41] Mr. Belzile, an Odyssee driver, explained that the decrease in trips in 1996 was due to the fact that the company had lost a Chinese client during that season and it was too late to make up the loss. However, the following year was the company's best season. Two new clients, including a French group, who had been clients of Autocar Royal were subcontracted to Odyssee. During the 1998 season, Odyssee lost the contracts obtained the year before and most trips lasted one day rather than seven to ten days. Despite the loss of contracts, Mr. Belzile acquired a lot of trips in 1998 when Autocar Royal subcontracted work to Odyssee, with departures from Montréal. He also testified that he obtained more work when clients requested one of the most comfortable coaches, owned by Odyssee.

[42] Mr. Chartrand also explained the decrease in charters by the fact that Ms. Ménard stopped sending him clients. For example, Mr. Chartrand testified that he lost "Bienvenue Canada," one of Ms. Ménard's clients, when he acquired Autocar Royal. This was not a contract that was transferred from Odyssee to Autocar Royal; he simply lost the contract. The departure of Mr. Hamel, who was in charge of the company's development also resulted in a loss. Mr. Hamel left in March 1998, taking clients with him.

[43] Both Mr. Chartrand and Mr. Belzile challenged the Teamsters' claims that, after the acquisition of Autocar Royal, Odyssee lost clients to Autocar Royal. According to Mr. Chartrand, Autocar Royal was independent and had a vast client pool that did not

plus. L'aspect voyages nolisés est le seul secteur où il existe un problème. Le tableau d'affichage d'Odyssee est quasiment vide alors que celui d'Autocar Royal est plein. En effet, M<sup>me</sup> Viau a dit que les Teamsters n'auraient pas présenté de demande si ces voyages nolisés n'avaient pas été effectués par Autocar Royal.

[40] M. Belzile et M. Chartrand ont tous les deux témoigné quant à la baisse de voyages nolisés chez Odyssee. Selon M. Chartrand, il y a eu baisse dans les deux compagnies et pas uniquement chez Odyssee. En 1997, 40 % des revenus d'Autocar Royal provenait des voyages nolisés, alors qu'en 1998 seulement 5 % provenait de ces voyages. Chez Odyssee, les revenus provenant des voyages nolisés ont chuté de 25 % en 1997 à 10 % en 1998.

[41] M. Belzile, un chauffeur chez Odyssee, a expliqué la baisse de 1996 par le fait que la compagnie a perdu une cliente chinoise pendant la saison et c'était trop tard pour se rattraper. Cependant, l'année suivante a été sa meilleure saison. Il y avait deux nouveaux clients, y compris un groupe de Français, soit des clients d'Autocar Royal, confié à Odyssee en sous-traitance. Lors de la saison de 1998, Odyssee a perdu des contrats qu'ils avaient obtenus l'année précédente et les voyages effectués étaient plutôt d'une durée d'un jour au lieu de sept à dix jours. Malgré la perte des contrats, M. Belzile a fait beaucoup de voyages en 1998 lorsqu'Autocar Royal a confié du travail à Odyssee en sous-traitance à partir de Montréal. Il a également mentionné qu'Odyssee possède un des autobus les plus confortables et, lorsque le client en fait la demande, il obtient plus de travail.

[42] M. Chartrand a également expliqué la baisse par le fait que M<sup>me</sup> Ménard ne lui fournissait plus de clients. Par exemple, M. Chartrand a dit qu'il a perdu «Bienvenue Canada», un client de M<sup>me</sup> Ménard, quand il a acquis Autocar Royal. Il ne s'agit pas d'un contrat qui a été transféré d'Odyssee à Autocar Royal; il a tout simplement perdu le contrat. Il a également perdu des clients lors du départ de M. Hamel, responsable de l'expansion de la compagnie. M. Hamel a quitté au mois de mars 1998, amenant des clients avec lui.

[43] M. Chartrand et M. Belzile ont tous les deux contesté les prétentions des Teamsters selon lesquelles, en raison de l'acquisition d'Autocar Royal, Odyssee a perdu des clients qui sont maintenant desservis par Autocar Royal. Selon M. Chartrand, Autocar Royal

include Odyssee clients. Furthermore, when the client is from Montréal, Odyssee cannot provide the service since it does not have the requisite permit. Therefore, it cannot take steps to acquire clients in Montréal. Mr. Chartrand stated that few Odyssee clients are now served by Autocar Royal. Moreover, when Autocar Royal clients are located on the south shore, it is Odyssee that gets the work. As for Mr. Belzile, he could only identify one client that Odyssee had in Montréal before Autocar Royal's arrival: they were a group of senior citizens and Odyssee had to use Ms. Ménard's permit in order to provide the service. This contract is now held by Autocar Royal, which subcontracted it to Odyssee.

[44] Lastly, the issue of seniority of Autocar Royal employees was raised in the event one bargaining unit was created intermingling the employees of the two companies. Ms. Viau stated that Autocar Royal employees' date of hire would be used and not the date temporary management was instituted in November 1996, nor the date of April 1997 when the company acquired control over their permits. Mr. Chartrand, on the other hand, considered that merging the employees' seniority would create problems given the existing seniority problems at Autocar Royal.

### III

[45] The Teamsters submitted that all criteria have been met in this instance. According to the evidence, the businesses come under federal jurisdiction and are engaged in the same type of transport, namely, charters. The companies, which were previously competitors, now complement each other and share permits. The services provided, the clients and the permits, are the same. There is common management and dispatching. There is also common direction and control. Mr. Chartrand, who constitutes the board of directors at Odyssee and Autocar Royal, operates a large single business. In short, the Teamsters submitted that everything is integrated with the exception of the drivers. They claimed that the application for a single employer declaration should be granted to ensure the integrity of the bargaining unit at Odyssee and to prevent the erosion of the bargaining unit's work.

était autonome et avait un important bassin de clients qui d'ailleurs ne comprenait pas les clients d'Odyssee. De plus, lorsqu'il s'agit d'un client de Montréal, Odyssee, n'ayant pas le permis requis, n'a pas le droit de faire le transport. Par conséquent, elle ne peut pas faire de démarches pour chercher des clients à Montréal. Selon M. Chartrand, peu de clients d'Odyssee sont maintenant desservis par Autocar Royal. Par ailleurs, lorsque les clients d'Autocar Royal se retrouvent sur la rive sud, c'est Odyssee qui obtient le travail. Pour sa part, M. Belzile ne pouvait identifier qu'un seul client d'Odyssee à Montréal avant l'arrivée d'Autocar Royal, soit un groupe d'âge d'or et, pour assurer le service, il fallait utiliser le permis de M<sup>me</sup> Ménard. Ce contrat est maintenant détenu par Autocar Royal qui l'a confié en sous-traitance à Odyssee.

[44] Enfin, la question de l'ancienneté des employés d'Autocar Royal a été soulevée, et ce, dans le cas où l'on créerait une unité de négociation composée des employés des deux compagnies. M<sup>me</sup> Viau a déclaré que la date d'embauche des employés chez Autocar Royal serait déterminante et non pas la date du début de la gestion temporaire en novembre 1996 ou du moment de la prise de contrôle des permis en avril 1997. Selon M. Chartrand, la fusion d'ancienneté des employés des deux compagnies poserait des problèmes, étant donné les difficultés existantes concernant l'ancienneté chez Autocar Royal.

### III

[45] Les Teamsters soutiennent que tous les critères ont été respectés dans le présent dossier. Selon la preuve, les entreprises en cause relèvent de la compétence fédérale et s'occupent du même type de transport, soit les voyages nolisés. Ces entreprises, qui antérieurement étaient en concurrence, sont maintenant complémentaires et échangent des permis. Les services offerts, les clients et les permis, sont les mêmes. L'administration et la répartition est commune. De plus, il y a direction et contrôle en commun. M. Chartrand, qui forme le conseil d'administration d'Odyssee et d'Autocar Royal, exploite une seule grande entreprise. Bref, les Teamsters maintiennent que tout est intégré sauf les chauffeurs. Ils soutiennent qu'il y a lieu de faire droit à la demande de déclaration d'employeur unique afin d'assurer l'intégrité de l'unité de négociation chez Odyssee et d'empêcher l'érosion du travail de l'unité de négociation.



[46] The Teamsters also argued that the sharing of buses and permits eroded the rights of Odyssée employees. Since the acquisition of Autocar Royal, the operating rights of Odyssée, which ran trips in the Montréal area, were transferred to Autocar Royal. As a result, there has been an increase of Autocar Royal's trips at the expense of Odyssée drivers. The Teamsters submitted that the acquisition of Autocar Royal not only affected Odyssée's operating rights in Montréal in terms of its trips out of Montréal, but will also affect Odyssée's operating rights in the future since these trips are now performed by Autocar Royal. It is feared that charter trips done by Odyssée employees before Autocar Royal's arrival will be transferred to Autocar Royal. According to the Teamsters, Odyssée employees lost work opportunities that they might have had, if Autocar had not been purchased.

[47] Lastly, the Teamsters argued that, with respect to charters, the two bargaining units were merged with drivers being transferred from one company to the other, although they do the same work for the same company. Thus, the work and the drivers are artificially divided. Since the two units are no longer appropriate, the Teamsters submitted that the bargaining units should be rationalized.

[48] According to the independent union, the application constitutes an indirect method of being certified to represent Autocar Royal employees. It further argued that a single employer declaration would adversely affect these employees: their rank in relation to Odyssée employees would be lowered, regardless of the date selected to establish their seniority. Lastly, according to the independent union, the evidence failed to establish a loss of contracts to Autocar Royal as well as the fear of erosion.

[49] The employer challenged the Board's jurisdiction and denied that Odyssée and Autocar Royal met all criteria set out in section 35 of the *Code*. Furthermore, while admitting that there is common control, the employer argued that there is a lack of interrelationship in their activities, except in the case of charters.

[46] Les Teamsters prétendent en outre que l'échange d'autobus et de permis entre les deux compagnies a porté atteinte aux droits des employés d'Odyssée. Depuis l'acquisition d'Autocar Royal, les droits d'exploitation d'Odyssée, qui effectuait des voyages dans le secteur de Montréal, ont été transférés à Autocar Royal. Par conséquent, il y a eu une hausse du nombre de voyages chez Autocar Royal au dépens des chauffeurs d'Odyssée. Les Teamsters soutiennent que l'acquisition d'Autocar Royal a non seulement eu un impact sur les droits d'exploitation d'Odyssée à Montréal en ce qui a trait aux voyages effectués à partir de Montréal, mais aura aussi un impact sur les droits d'exploitation d'Odyssée à l'avenir en ce sens que ces voyages sont effectués maintenant par Autocar Royal. Il y a à craindre qu'on confie à Autocar Royal les voyages nolisés que les employés d'Odyssée faisaient avant l'arrivée d'Autocar Royal. Selon les Teamsters, les employés d'Odyssée ont alors perdu des occasions d'effectuer des voyages qu'ils auraient pu faire si Autocar n'avait pas été achetée.

[47] Enfin, les Teamsters prétendent que, en ce qui a trait aux voyages nolisés, deux unités de négociation ont été regroupées et qu'il y a transfert de chauffeurs d'une compagnie à l'autre alors qu'ils font le même travail pour la même entreprise. Ainsi, le travail et les chauffeurs sont divisés de façon artificielle. Étant donné que les deux unités ne sont plus habiles à négocier, les Teamsters soutiennent qu'il y a lieu de rationaliser les unités de négociation.

[48] Le syndicat indépendant prétend que la demande constitue un moyen détourné pour obtenir l'accréditation afin de représenter les employés d'Autocar Royal. Il prétend également qu'une déclaration d'employeur unique aurait des effets défavorables sur ces employés; leur rang serait diminué par rapport aux employés d'Odyssée, et ce, peu importe la date choisie pour déterminer leur ancienneté. Enfin, selon le syndicat indépendant, la preuve ne démontre pas une perte de contrats au profit d'Autocar Royal et la crainte d'érosion n'a pas été établie dans le présent dossier.

[49] L'employeur conteste la compétence du Conseil et nie qu'Odyssée et Autocar Royal ont respecté tous les critères énoncés à l'article 35 du *Code*. De plus, tout en admettant qu'il y a un contrôle en commun, l'employeur soutient qu'il y a une absence d'interconnexion entre les activités des deux

Autocar Royal operates mainly in tourist travel while most of Odyssee's work is interurban transport. Charters account for only a small part of both companies' operations. The employer also argued that the only activity covered by the application is the charter work. It submitted that a partial single employer declaration is sought, which is not admissible under the *Code*.

[50] The employer contested the Teamsters' allegations as to employee transfers between the two companies and denied that the acquisition of Autocar Royal had resulted in the erosion of Odyssee employees' rights. It claimed that, since Odyssee never held a permit to carry out trips in the city of Montréal, it had not lost any work in that area. On the contrary, referring to the 140 contracts that have been remitted to Odyssee by Autocar Royal, it argued that Odyssee had benefited from the acquisition of Autocar Royal. In the absence of evidence as to the erosion of the bargaining unit, the employer requested that the application be dismissed.

#### IV

[51] As indicated above, although the employer admitted that some of the criteria set out in section 35 have been met, it disputed the allegation that both enterprises came under federal jurisdiction, claiming that Odyssee was a provincial enterprise.

[52] With respect to the issue of jurisdiction, the Board in numerous cases has developed a test to determine whether a transportation operation connects provinces or extends beyond provincial boundaries, within the meaning of section 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*, and section 2(b) of the *Code*, which defines a "federal work, undertaking or business." The test requires a determination that the extra-provincial aspect of the business is regular and continuous as opposed to situations where such activities are carried out on a casual or exceptional basis.

[53] It should be noted, however, that the concept of "regularity and continuity" does not mean that the extra-provincial transportation is subject to or must be carried out in accordance with a predetermined schedule. It is sufficient to find that the business operator is ready and willing to provide extra-

entreprises, sauf en ce qui a trait aux voyages nolisés. Autocar Royal s'occupe principalement de transport touristique et Odyssee de transport interurbain. Les voyages nolisés ne représentent qu'une faible portion des activités des deux compagnies. De plus, l'employeur maintient que la seule activité visée par la demande est le transport nolié. Selon l'employeur, il s'agit d'une demande de déclaration d'employeur unique partielle qui n'est pas recevable aux termes du *Code*.

[50] L'employeur conteste les allégations des Teamsters selon lesquelles il existe un mouvement de personnel entre les deux compagnies et nie également que l'acquisition d'Autocar Royal a eu pour effet l'érosion des droits des employés d'Odyssee. Il soutient qu'Odyssee, n'ayant jamais eu de permis pour effectuer des voyages dans la ville de Montréal, n'a pas perdu le travail dans ce territoire. Au contraire, se reportant aux 140 contrats qu'Autocar Royal a confiés à Odyssee, il soutient qu'Odyssee a tiré parti de l'acquisition d'Autocar Royal. En l'absence de preuve concernant l'érosion de l'unité de négociation, l'employeur maintient que le Conseil devrait rejeter la demande.

#### IV

[51] Tel qu'il a été indiqué ci-dessus, l'employeur a reconnu que certains critères énoncés à l'article 35 ont été respectés, mais il conteste néanmoins l'allégation selon laquelle les deux entreprises sont des entreprises fédérales parce que, prétend-il, Odyssee est une entreprise provinciale.

[52] En ce qui a trait à la question de compétence, le Conseil, dans de nombreuses affaires, a élaboré un test pour déterminer si une entreprise de transport relie des provinces ou s'étend au-delà des frontières provinciales au sens de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867* et de l'alinéa 2b) du *Code* qui définit une «entreprise fédérale». En vertu de ce test, le Conseil doit déterminer si les activités extraprovinciales de l'entreprise se déroulent de façon régulière et continue ou de façon occasionnelle ou exceptionnelle.

[53] Il y a lieu de souligner, toutefois, que la notion d'activité «régulière et continue» ne signifie pas que le transport extraprovincial est assujéti à un horaire prédéterminé ou qu'il doit s'effectuer selon un tel horaire. Il suffit de conclure que l'exploitant est prêt et disposé à fournir le transport extraprovincial à la

provincial transport, if and when customers request such service. It should also be noted that the test does not involve a quantitative approach; therefore, even when the extra-provincial aspect of a business is only a small percentage of the overall operations, the operations may nevertheless come within federal jurisdiction if this small percentage meets the "regular and continuous" test (see *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.); *Burns Foods (Transport) Ltd.* (1990), 81 di 114 (CLRB no. 809); and *The Gray Line of Victoria Ltd.* (1989), 77 di 169; and 5 CLRBR (2d) 226 (CLRB no. 741)).

[54] In the present instance, Odyssee not only holds the requisite permits for Ontario and New Brunswick as well as thousands of dollars of insurance in order to travel to the United States, but furthermore the documentary evidence shows that the company also operates an extra-provincial charter service, regularly making trips to various points outside Quebec. Over the past few years, its charter travel varied between 67 and 105 trips a year, amounting to an average of approximately 1 trip to 2 trips per week. Furthermore, such transport is consistently provided when requested by customers. In accordance with our case law, the Board considers that Odyssee's extra-provincial activities meet the established test and are sufficient to bring the company within federal jurisdiction. Having concluded that Odyssee is a federal undertaking, it is clear that Odyssee and Autocar Royal constitute businesses that come under federal jurisdiction.

[55] The employer also argued that the two businesses are not related. Autocar Royal's operations are primarily in the area of tourist travel, whereas the major portion of Odyssee's business is in interurban transport. The employer contended that there is no relation between these two types of activities and, as a result, the third criterion has not been met.

[56] In determining whether the businesses in question are associated or related, the Board considers the degree of interrelationship or interdependence of these businesses' operations. In the present case, after considering the evidence, the Board considers that the two businesses are sufficiently interrelated. It is clear that both Odyssee and Autocar Royal operate in the same sector, namely that of transportation, even if one company operates principally in the area of tourist travel and the other in the area of interurban transport.

demande des clients. Il y a lieu également de préciser que le test n'est pas quantitatif; par conséquent, même lorsque la composante extraprovinciale d'une entreprise ne représente qu'un faible pourcentage de l'ensemble des activités, celles-ci peuvent néanmoins relever de la compétence fédérale si ce pourcentage satisfait au critère de l'activité «régulière et continue» (voir *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.); *Burns Foods (Transport) Ltd.* (1990), 81 di 114 (CCRT n° 809); et *The Gray Line of Victoria Ltd.* (1989), 77 di 169; et 5 CLRBR (2d) 226 (CCRT n° 741)).

[54] En l'espèce, en plus de détenir les permis nécessaires pour l'Ontario et le Nouveau-Brunswick et de payer des milliers de dollars en assurance pour pouvoir se rendre aux États-Unis, Odyssee exploite également, selon la preuve documentaire, un service extraprovincial de transport nolisé puisqu'elle effectue régulièrement des voyages à divers endroits à l'extérieur du Québec. Depuis quelque temps, elle effectue entre 67 et 105 voyages nolisés par année, ce qui représente 1 ou 2 voyages par semaine en moyenne. En outre, ces voyages nolisés sont toujours organisés à la demande des clients. Compte tenu de sa jurisprudence, le Conseil estime que les activités extraprovinciales d'Odyssee satisfont au test établi et qu'elles suffisent pour assujettir l'entreprise à la compétence fédérale. Si Odyssee est une entreprise fédérale, il va de soi qu'Odyssee et Autocar Royal constituent deux entreprises de compétence fédérale.

[55] L'employeur soutient également que les deux entreprises ne sont pas connexes. Les activités d'Autocar Royal se limitent essentiellement au transport touristique et celles d'Odyssee, au transport interurbain. L'employeur prétend qu'il n'y a pas de lien entre ces deux types d'activités et, par conséquent, que le troisième critère n'a pas été respecté.

[56] Afin de déterminer si les entreprises en question sont associées ou connexes, le Conseil examine le degré d'interconnexion ou d'interdépendance entre les activités des entreprises. En l'espèce, après examen de la preuve, le Conseil estime qu'il y a interconnexion suffisante entre les deux entreprises. Il est évident qu'Odyssee et Autocar Royal exercent leurs activités dans le même secteur, celui du transport, même si une entreprise s'occupe essentiellement de transport touristique et l'autre de transport interurbain. Leurs



Their operations are nevertheless interdependent. The evidence shows that to a large extent, Odyssée and Autocar Royal have pooled their resources. Services are shared by both companies on a regular basis. Examples include the fact that the two companies are situated at the same location and are serviced by the same garage. They not only have a common room for chauffeurs and for dispatching, but there is also a regular exchange of equipment. In fact, depending on each company's requirements, buses of both enterprises are used by one or the other company, on a regular basis, irrespective of their ownership. In addition, the two companies share permits that each one has for its territory.

[57] The Board does not consider that it is necessary that both companies serve the identical market. In the present case, not only do we find that there is an overlap in their operations and an interrelationship both with respect to equipment and services, but there is also a common management. These factors taken together are sufficient, in the Board's view, to conclude that the two businesses are associated or related.

[58] As for the last criterion, the Board examined a number of factors indicative of common direction or control and, in particular, the issue of ownership, corporate ties, the administration, as well as the operations carried out by both companies. Both Odyssée and Autocar Royal are owned by the same company, namely Gestion Maluc. M. Chartrand also constitutes the board of directors of both companies. As well, the administration of the two companies is in the hands of Mr. Chartrand. In addition to the fact that both Odyssée and Autocar Royal are wholly-owned subsidiaries of Gestion Maluc, have the same board of directors and are situated in the same location, it is clear that both the fundamental control and the day-to-day control or direction over the businesses are exercised by the same person (see *Air Canada et al.*, *supra*; and *The Canadian Press et al.*, *supra*).

[59] The Board is satisfied that Odyssée and Autocar Royal, both constituting employers under the *Code*, meet the criteria set out in section 35. However, despite the existence of these criteria, the Board must still determine whether it should issue a single employer declaration, as requested. The Board has discretionary power with respect to making such a declaration and, in this regard, is guided by the purpose of section 35.

activités sont néanmoins interdépendantes. Selon la preuve, Odyssée et Autocar Royal ont dans une large mesure regroupé leurs ressources. Les deux entreprises partagent des services de façon régulière. Par exemple, elles sont toutes les deux situées au même endroit et elles font effectuer la réparation et l'entretien dans le même garage. Il y a une même salle pour les chauffeurs et un seul bureau pour les répartiteurs; en outre, les entreprises échangent régulièrement du matériel. En fait, selon les besoins de chaque entreprise, les autobus sont utilisés par l'une ou l'autre de façon régulière quel qu'en soit le propriétaire. En outre, les deux entreprises échangent les permis que chacune détient pour son territoire.

[57] Le Conseil estime que les deux entreprises n'ont pas à servir un marché identique. En l'espèce, nous concluons non seulement qu'il y a chevauchement des activités et interconnexion relativement au matériel et aux services, mais également qu'il y a direction en commun. Ces facteurs réunis suffisent au Conseil pour conclure que les deux entreprises sont associées ou connexes.

[58] Quant au dernier critère, le Conseil a examiné un certain nombre de facteurs révélant une direction ou un contrôle en commun et, plus particulièrement, la propriété, les liens, l'administration ainsi que les activités commerciales des deux entreprises. Odyssée et Autocar Royal appartiennent à la même entreprise, soit Gestion Maluc. M. Chartrand forme également le conseil d'administration des deux entreprises. En outre, c'est lui qui administre les deux entreprises. En plus d'être des filiales à part entière de Gestion Maluc, Odyssée et Autocar Royal ont le même conseil d'administration et sont situées au même endroit; il est clair que le contrôle fondamental ainsi que le contrôle ou la direction au quotidien des entreprises sont exercés par la même personne (voir *Air Canada et autres*, précitée; et *Presse Canadienne et autres*, précitée).

[59] Le Conseil est convaincu qu'Odyssée et Autocar Royal, qui sont des employeurs au sens du *Code*, satisfont aux critères énoncés à l'article 35. Toutefois, malgré ces critères, le Conseil doit quand même déterminer s'il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique, comme on le lui demande. Il détient un pouvoir discrétionnaire au sujet de ce type de déclaration et, à cet égard, il s'appuie sur les objectifs de l'article 35.

[60] The position traditionally held by the Board is that section 35 is remedial in nature and the Board must be guided by reasons related to the conduct of sound labour relations. Section 35 does not exempt a union from recruiting and obtaining the membership of the employees it wishes to represent; rather, its purpose is to ensure that the act of joining a union is not rendered meaningless by manoeuvres or by the subtleties of the business world.

[61] Therefore, even in cases where the existence of five criteria has been established, the Board may dismiss the application if the declaration sought would not serve any labour relations purpose. As the Board said in *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501):

The mere existence of corporate entities under common control or direction is not enough to attract a declaration under section 133 [now section 35] even if the activities are associated or related. Those prerequisites must be accompanied with a labour relations purpose before a declaration will be issued. Declarations will only be issued to cure some mischief, either real or pending. The purpose of a declaration should correspond with the purposes of the section, i.e., to prevent avoidance of obligations under the *Code* or to minimize the adverse effect of corporate multiplicity on existing bargaining rights.

(pages 84; and 20)

[62] Traditionally, in order to induce the Board to exercise its discretion and make a single employer declaration, the labour relations purpose that must be addressed essentially translates into convincing evidence that bargaining rights have been or are likely to be undermined. In *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155), the Board advanced a broader approach with respect to the labour relations purposes that would admit a single employer application. It expanded the application of section 35 such that it not only dealt with situations where bargaining rights required protection, but also applied this section to restructure bargaining units in order to promote effective industrial relations.

[60] La position du Conseil a toujours été que l'article 35 est de nature réparatrice et que le Conseil doit fonder sa décision sur des motifs liés au maintien de saines relations du travail. L'article 35 n'a pas pour objectif de dispenser un syndicat de recruter les employés qu'il désire représenter; il vise plutôt à faire en sorte que l'adhésion à un syndicat ne perd pas son sens à cause de manœuvres ou de subtilités du monde des affaires.

[61] Par conséquent, même dans les affaires où l'existence des cinq critères a été établie, le Conseil peut rejeter la demande si la déclaration recherchée n'a pas un objectif relié aux relations de travail. Comme le Conseil l'a dit dans *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501):

La simple existence de personnalités morales contrôlées et dirigées en commun ne suffit pas pour qu'une déclaration puisse être faite en vertu de l'article 133 [devenu l'article 35] même si leurs activités sont associées ou connexes. Il doit également y avoir un objectif touchant aux relations de travail. Les déclarations sont faites seulement pour réparer un tort, réel ou redouté. L'objet d'une déclaration doit correspondre à l'objet de l'article, c'est-à-dire empêcher les parties de se soustraire à leurs obligations en vertu du *Code* ou minimiser le tort que l'existence de nombreuses personnes morales peut faire à l'exercice des droits de négociation existants.

(pages 84; et 20)

[62] Historiquement, pour que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire et fasse une déclaration d'employeur unique, le critère de l'objectif lié aux relations de travail qu'il faut respecter consiste essentiellement à établir de façon convaincante que les droits de négociation ont été ou seront vraisemblablement minés. Dans *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155), le Conseil a proposé une approche plus générale concernant les objectifs liés aux relations de travail qui donneront lieu à une déclaration d'employeur unique. Il a élargi l'application de l'article 35 de façon à ce que celui-ci ne traite pas uniquement de situations où les droits de négociation doivent être protégés, mais également afin de restructurer les unités de négociation pour favoriser des relations du travail efficaces.

[63] The Board addressed the principles that would govern its determination in exercising its discretion when dealing with a single employer application:

The Board's foremost consideration, when dealing with section 35 applications, must remain that of ensuring that the employer does not use the section to deny or erode bargaining rights. However, where existing bargaining unit structures are in place, and bargaining rights will clearly survive regardless of the Board's determination, the labour relations purpose which justifies a section 35 declaration need not be remedial alone. Although the rationalization of bargaining structures may not be the primary aim of section 35, to the extent it relates directly to the structuring of the collective bargaining relationship, it cannot be said that it does not constitute a legitimate labour relations purpose.

(*Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, *supra*, pages 18-19)

[64] While the Board adopted a broader position with respect to the broader labour relations objectives outlined in *Prince Rupert Grain*, it is nevertheless cautious in exercising its discretion. As the Board stated in *The Canadian Press et al.*, *supra*:

... Even if all criteria used by the Board in its evaluation are met, the Board is under no obligation to make such a declaration. The Board's discretion is exercised on the basis of ensuring the rights of employees to be represented by the trade union of their choice in a bargaining structure conducive to "effective industrial relations" and "sound labour-management relations". ... If, for example, there were existing bargaining rights which might be infringed upon by the Board exercising its powers or if the impact of such declaration on the parties involved, or indeed other parties, would be demonstrably deleterious, the Board would certainly hesitate to act, no matter what the weight of the evidence concerning commonality of undertaking.

(pages 47; 360-361; and 16.104)

[65] Counsel for the Teamsters argued that a single employer declaration should be granted to protect the integrity of the bargaining units. Since the acquisition of Autocar Royal, there has been a large decrease in Odyssee's charter travel. He claimed that Odyssee's operating rights have been transferred to Autocar Royal such that the work carried out by Odyssee is now being

[63] Le Conseil a énoncé dans les termes suivants les principes qui régiront sa décision d'exercer son pouvoir discrétionnaire dans le cas d'une demande de déclaration d'employeur unique:

La principale considération du Conseil, lorsqu'il traite une demande fondée sur l'article 35, doit demeurer celle de s'assurer que l'employeur ne se sert pas de cet article pour faire échec ou porter atteinte aux droits de négociation. Toutefois, lorsque les structures de négociation sont en place et que les droits de négociation survivront manifestement sans égard à la décision du Conseil, l'objectif lié aux relations de travail qui justifie une déclaration fondée sur l'article 35 n'a pas besoin d'être uniquement réparateur. Bien que la rationalisation des structures de négociation ne soit peut-être pas le principal objet de l'article 35, dans la mesure où elle est directement liée à la structure de la relation de négociation collective, on ne peut dire qu'elle ne constitue pas un objectif légitime lié aux relations de travail.

(*Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée, pages 18-19)

[64] Même si le Conseil a adopté une position plus générale compatible avec les objectifs liés aux relations de travail décrits dans *Prince Rupert Grain*, il fait néanmoins preuve de prudence dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire. Comme il l'a affirmé dans *Presse Canadienne et autres*, précitée:

... Même si l'on répond à tous les critères utilisés par le Conseil pour son évaluation, celui-ci n'est pas obligé de trancher en ce sens. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil vise à assurer le droit aux employés d'être représentés par un syndicat de leur choix, suivant un mode de négociation qui engendre des «relations professionnelles fructueuses et des relations de travail saines» ... Si, par exemple, dans l'exercice de ses pouvoirs le Conseil empiétait sur des droits de négociation déjà existants ou bien si l'impact d'une telle déclaration sur les parties en cause ou même sur d'autres parties, s'avérait indubitablement nuisible, le Conseil hésiterait sûrement à appliquer ces dispositions, quelle que soit la valeur de la preuve relative au caractère commun de l'entreprise.

(pages 47; 360-361; et 16.104)

[65] L'avocat des Teamsters soutient qu'une déclaration d'employeur unique s'imposait pour protéger l'intégrité des unités de négociation. Depuis l'acquisition d'Autocar Royal, les activités de transport nolisé d'Odyssee ont beaucoup diminué. L'avocat prétend que les droits d'exploitation d'Odyssee ont été transférés à Autocar Royal de telle sorte que le travail



carried out by Autocar Royal and will continue to be performed by Autocar Royal in the future.

[66] The testimony centred around the decrease in Odyssee's charters. As Mrs. Viau stated, there is no problem with respect to public transit work or tourist travel. The sole issue relates to the distribution of charter work. She stated that had Autocar Royal not been doing charter work, the Teamsters would not have submitted the present application.

[67] While the evidence supports the Teamsters' claim that Odyssee suffered a decrease in charters, this decrease does not appear to be directly related to the purchase of Autocar Royal; rather, the basis for the loss appears to lie elsewhere. Odyssee no longer has a number of contracts that it previously had obtained. In addition, there was a loss of work when Ms. Ménard stopped subcontracting supplementary charters to Odyssee. However, these did not constitute cases where a contract held by Odyssee was lost to Autocar Royal. There was simply a complete loss of contracts.

[68] In addition, there are other factors to explain Odyssee's decreased workload. The departure of Mr. Hamel had an impact on Odyssee in that he took a number of clients with him. Again, these clients were not transferred from Odyssee to Autocar Royal. Moreover, the statistics provided to the Board show an overall decrease in charters for both companies and not solely for Odyssee. In sum, the evidence failed to show that work was taken from Odyssee and provided instead to Autocar Royal.

[69] Furthermore, Odyssee did not have a permit for the city of Montréal and was unable to develop a clientele in the city. Its work originating from Montréal was limited generally to charters that it obtained by means of subcontracts provided by other charter companies. In cases where a client from Montréal sought Odyssee's services, the company was required to obtain the requisite permit from another company. In short, Odyssee did not have its own established clientele in Montréal and, therefore, Autocar Royal was not performing work that Odyssee had previously been doing.

[70] Counsel for the Teamsters pointed to the transfer of personnel and equipment between the two companies. While there is clearly an exchange of

effectué par Odyssee est désormais effectué par Autocar Royal et continuera de l'être à l'avenir.

[66] La preuve a surtout porté sur la baisse de voyages nolisés chez Odyssee. Comme M<sup>me</sup> Viau l'a affirmé, le service de transport en commun ne pose pas de problèmes pas plus que le transport touristique. La seule question en litige se rapporte à la répartition des voyages nolisés. M<sup>me</sup> Viau a affirmé que, si Autocar Royal n'avait pas effectué de voyages nolisés, les Teamsters n'auraient pas déposé la présente demande.

[67] Bien que la preuve étaye l'argument des Teamsters selon lequel les voyages nolisés ont diminué chez Odyssee, cette baisse ne semble pas être directement liée à l'acquisition d'Autocar Royal; elle aurait plutôt d'autres causes. Odyssee a perdu un certain nombre de contrats. En outre, il y a eu une perte de travail quand M<sup>me</sup> Ménard a cessé de confier en sous-traitance le surplus de travail à Odyssee. Toutefois, il ne s'agissait pas de cas où Odyssee avait perdu un contrat au profit d'Autocar Royal. Les contrats ont tout simplement été perdus.

[68] D'autres facteurs également expliquent la baisse de travail chez Odyssee. Le départ de M. Hamel y est pour quelque chose du fait qu'un certain nombre de clients l'ont suivi. De nouveau, il n'y a pas eu transfert de clients d'Odyssee à Autocar Royal. En outre, les statistiques fournies au Conseil indiquent que les deux entreprises, et non seulement Odyssee, ont connu une baisse générale des voyages nolisés. En somme, la preuve n'a pas démontré qu'Odyssee avait perdu du travail au profit d'Autocar Royal.

[69] En outre, Odyssee n'avait pas de permis pour exploiter son entreprise dans la ville de Montréal et elle ne pouvait rien faire pour développer ce marché. Le travail provenant de Montréal se limitait généralement à des contrats de sous-traitance offerts par d'autres entreprises de transport nolisé. Lorsqu'un client de Montréal avait besoin des services d'Odyssee, l'entreprise devait obtenir le permis nécessaire d'une autre entreprise. Bref, Odyssee n'avait pas sa propre clientèle à Montréal et, par conséquent, Autocar Royal n'effectuait pas du travail antérieurement effectué par Odyssee.

[70] L'avocat des Teamsters a parlé de transfert de personnel et de matériel entre les deux entreprises. Bien qu'il y ait manifestement partage, la preuve n'a pas

equipment, the evidence did not show a continual or significant transfer of regular personnel. Even if we accept that the employees do, in fact, go from one company to another, the Board is not satisfied that this fact has created a loss of work for Odyssee or its drivers.

[71] The various Odyssee drivers who testified stated that prior to the acquisition of Autocar Royal, they not only performed public transit work, but when charter work became available, they were provided with the opportunity to do such work by being replaced on the line by spare drivers. This no longer occurs. Charters are given to Mr. Belzile and Mr. Dulac or to the spare charter driver.

[72] While the evidence in this regard is uncontradicted, it is important to note that Odyssee's employees opted for a division between charter work and public transit work, with two employees specifically being designated as charter drivers, namely Mr. Belzile and Mr. Dulac. This separation of work, set out in the collective agreement, and the creation of two distinct seniority lists at Odyssee clearly impact on other Odyssee drivers who perform public transit work, but who previously had been able to supplement their workload and income by doing charters. Admittedly, there is now less work for these public transit employees who had increased their work with charters. However, this decrease in charters for Odyssee's drivers stems from the decision made by the employer and the union to differentiate this work, as reflected in their collective agreement.

[73] As for Odyssee's charter drivers, Mr. Belzile did not voice any complaints about the impact of Autocar Royal on his workload. On the contrary, he indicated that his workload varied from one season to another and, although he spoke of the loss of a number of contracts, he also testified to having received many trips that had been subcontracted to Odyssee by Autocar Royal.

[74] Following this analysis, the Board has not found a transfer of Odyssee's operating rights to Autocar Royal nor an erosion of bargaining rights as a result of the acquisition of Autocar Royal. As for the Teamsters' arguments that nothing prevents all the work from arbitrarily being transferred from one company to the

démontré qu'il existait un échange continu et important de personnel permanent. Même si nous acceptons que les employés vont effectivement d'une entreprise à l'autre, nous ne sommes pas convaincus que cela a entraîné une perte de travail pour Odyssee ou ses chauffeurs.

[71] Les chauffeurs d'Odyssee qui ont témoigné ont affirmé que, avant l'acquisition d'Autocar Royal, ils s'occupaient de transport en commun et, à l'occasion, de voyages nolisés. Dans ces cas, des chauffeurs de réserve étaient affectés au transport en commun à leur place. Cela ne se produit plus. Les voyages nolisés sont confiés à M. Belzile et M. Dulac ou au chauffeur de réserve.

[72] Même si la preuve à l'égard de ce qui précède n'est pas contredite, il y a lieu de souligner que les employés d'Odyssee ont choisi de séparer le travail de transport nolisé et celui de transport en commun et que deux employés ont été affectés aux voyages nolisés, soit M. Belzile et M. Dulac. Cette division du travail, énoncée dans la convention collective, et la création de deux listes d'ancienneté distinctes chez Odyssee a manifestement des répercussions sur les autres chauffeurs d'Odyssee qui ont été affectés au transport en commun mais qui, auparavant, pouvaient augmenter leur charge de travail et leur revenu en effectuant des voyages nolisés. Il est vrai qu'il y a désormais moins de travail pour ces employés. Toutefois, cette baisse de voyages nolisés pour les chauffeurs d'Odyssee découle de la décision prise par l'employeur et le syndicat afin de séparer le travail comme en fait état la convention collective.

[73] En ce qui a trait aux chauffeurs des autobus nolisés d'Odyssee, M. Belzile n'a formulé aucune plainte au sujet des répercussions qu'Autocar Royal avait eues sur sa charge de travail. Au contraire, il a indiqué que sa charge de travail variait d'une saison à l'autre et, bien qu'il ait mentionné la perte d'un certain nombre de contrats, il a aussi déclaré avoir effectué de nombreux voyages confiés en sous-traitance à Odyssee par Autocar Royal.

[74] À la suite de cette analyse, le Conseil conclut qu'il n'y a ni transfert des droits d'exploitation d'Odyssee à Autocar Royal ni érosion des droits de négociation par suite de l'acquisition d'Autocar Royal. En ce qui a trait à l'argument des Teamsters selon lequel rien n'empêche un transfert arbitraire de la totalité du travail

other, such a position is, at present, highly speculative. This is not to say that a section 35 application could not be granted in the future. However, in light of the present circumstances, the Board is not satisfied that the parties' labour relations would be enhanced by issuing a single employer declaration, nor is it convinced that there is currently a need to rationalize or merge the two bargaining units.

[75] For the foregoing reasons, the application is dismissed.

#### CASES CITED

*Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771)

*Arrow Transportation Systems Inc. et al.* (1992), 88 di 38; and 92 CLLC 16,058 (CLRB no. 937)

*BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.* (1993), 91 di 69 (CLRB no. 995)

*Burns Foods (Transport) Ltd.* (1990), 81 di 114 (CLRB no. 809)

*Canadian Press et al. (The)* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

*Cougar Freight Systems Limited, a division of Motorways (1980) Limited* (1988), 73 di 135 (CLRB no. 679)

*Economy Carriers Limited et al.* (1991), 86 di 209 (CLRB no. 910)

*Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501)

*Gray Line of Victoria Ltd. (The)* (1989), 77 di 169; and 5 CLRBR (2d) 226 (CLRB no. 741)

*Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

*Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al. (Re)* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)

*Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)

*Urban Parcel Services Limited et al.* (1992), 90 di 88 (CLRB no. 975)

d'une entreprise à l'autre, il s'agit d'un argument très hypothétique à ce stade-ci. Cela ne signifie pas que le Conseil ne fera pas droit à une demande fondée sur l'article 35 à l'avenir. Toutefois, dans le contexte actuel, il n'est pas convaincu que les relations de travail des parties seraient rehaussées s'il faisait une déclaration d'employeur unique ni qu'il y a lieu pour l'instant de rationaliser ou de fusionner les deux unités de négociation.

[75] Pour les motifs ci-dessus, la demande est rejetée.

#### AFFAIRES CITÉES

*Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

*Arrow Transportation Systems Inc. et autre* (1992), 88 di 38; et 92 CLLC 16,058 (CCRT n° 937)

*BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres* (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995)

*Burns Foods (Transport) Ltd.* (1990), 81 di 114 (CCRT n° 809)

*Cougar Freight Systems Limited, une division de Motorways (1980) Limited* (1988), 73 di 135 (CCRT n° 679)

*Economy Carriers Limited et autres* (1991), 86 di 209 (CCRT n° 910)

*Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501)

*Gray Line of Victoria Ltd. (The)* (1989), 77 di 169; et 5 CLRBR (2d) 226 (CCRT n° 741)

*Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al. (Re)* (1983), 44 O.R. (2d) 560 (C.A.)

*Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

*Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)

*Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

*Urban Parcel Services Limited et autre* (1992), 90 di 88 (CCRT n° 975)



**STATUTES CITED**

*Canada Labour Code, Part I, ss. 2(b); 35*

*Constitution Act, 1867, s. 92(10)(a)*

**LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail, Partie I, art. 2b); 35*

*Loi constitutionnelle, 1867, art. 92(10)a)*

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

## Reasons for decision

**William (Bill) Harris,**  
*complainant,*  
*and*

**International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514,**  
*respondent.*

*CITED AS:* William (Bill) Harris

Board File: 18725-C

Decision no. 43  
 December 17, 1999

Complaint alleging violation of section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Duty of fair representation - Dismissal - Remedies - The complainant, a foreman, alleges his union breached section 37 when it refused to file a dismissal grievance on his behalf - The complainant was dismissed following his refusal to report for light duty work in Prince Rupert after his temporary position in Vancouver ended - The complainant claimed that he was unable to return to work because of his disability (end stage osteoarthritis in his right ankle) - Despite medical reports disclosing the serious nature of his disability, his claim for health and welfare benefits was dismissed by the health and welfare committee - Despite receiving a copy of four subsequent medical reports presented by the complainant and attesting of his medical condition, no investigation into the complainant's condition was carried out by the union - Complaint allowed - The Board determines that the union's refusal to carry out an investigation or to enquire into the complainant's medical condition amounted to arbitrary conduct in that the union failed to direct its mind to the merits of the matter or "enquire into or act on the available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify its decision" - Union ordered to file a grievance, assume 75% of the complainant's legal fees and expenses incurred with respect to the preparation and presentation of his complaint before the Board as well as the legal fees and expenses he will incur with respect to the preparation and hearing of his

## Motifs de décision

**William (Bill) Harris,**  
*plaignant,*  
*et*

**Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 514 (contremaîtres de navire et de quai),**  
*intimé.*

*CITÉ:* William (Bill) Harris

Dossier du Conseil : 18725-C

Décision n° 43  
 le 17 décembre 1999

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Devoir de représentation juste - Congédiement - Redressements - Le plaignant, un contremaître, allègue que son syndicat a enfreint l'article 37 en refusant de déposer un grief concernant son congédiement en son nom - Le plaignant a été congédié après qu'il eut refusé de se présenter au travail à Prince Rupert pour effectuer des travaux légers une fois son affectation temporaire à Vancouver terminée - Le plaignant prétend qu'il ne pouvait retourner travailler en raison de son incapacité (arthrose au stade ultime à la cheville droite) - Malgré les rapports médicaux qui donnaient des précisions sur la gravité de son état, la demande qu'il a présentée au comité chargé du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire a été rejetée - Même si le syndicat avait reçu une copie de quatre rapports médicaux soumis par le plaignant et faisant la preuve de son état de santé, il n'a pas tenté d'obtenir d'autres renseignements sur l'état du plaignant - La plainte a été accueillie - Le Conseil juge que le refus du syndicat d'effectuer une enquête ou de déterminer l'état de santé du plaignant équivalait à une conduite arbitraire en ce sens que le syndicat ne s'était pas penché sur le bien-fondé de l'affaire ou n'avait pas essayé d'obtenir l'information disponible ou d'en tenir compte, ou n'avait pas vraiment fait d'enquête pour obtenir des renseignements qui puissent justifier sa décision - Le Conseil ordonne au syndicat de déposer un grief, d'assumer 75 % des frais juridiques et des frais

grievance at arbitration and assume any damages or compensation payable to the complainant from the date of his dismissal to the date of the commencement of the hearing before the Board; thereafter, the compensation shall be the responsibility of the employer.

The Board was composed of Mr. Richard I. Hornung, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone.

### Appearances

Mr. Ib S. Peterson, Counsel, accompanied by Mr. William (Bill) Harris, for the complainant; Mr. Derek R. Corrigan, Counsel, accompanied by Mr. Doug Sigurdson, for the respondent; and Mr. Jason P. Koshman, LL.B, Counsel, for the employer.

### I

[1] William Harris filed a complaint with the Board, in which he alleged that his union, the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 (the "Union"), violated section 37 of the *Canada Labour Code* in failing to file a grievance on his behalf after he was dismissed from his employment with Empire International Stevedores Ltd. ("EIS" or the "Employer").

### II

[2] In 1997, Harris was employed as foreman with EIS in Prince Rupert, British Columbia. While there, he made no secret of the fact that he wished to move to the lower mainland and repeatedly requested the Union to assist him in obtaining employment there. During the summer of 1997, the Employer assisted Harris in finding a position with Terminal Systems Inc. ("TSI"), a sister company of EIS, as foreman working with a cruise ship in Vancouver. It was understood that this position was temporary and that Harris was to return to Prince Rupert if permanent employment could not be found for him in the lower mainland. When his employment with TSI ceased at the end of the cruise ship season (October 1, 1997), Harris was directed by the Union to return to work in Prince Rupert (exhibit no. 10). However, Harris refused and alleged at the

engagés relativement à la préparation et au dépôt de la plainte auprès du Conseil, ainsi que les frais juridiques et les frais engagés relativement à la préparation et à l'audition de son grief à l'arbitrage, et d'assumer la responsabilité de tous dommages-intérêts ou de tout dédommagement payables au plaignant de la date de son congédiement jusqu'à la date du début de l'audience devant le Conseil; par la suite, le dédommagement sera la responsabilité de l'employeur.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Richard I. Hornung, c.r., Vice-président, siégeant seul.

### Ont comparu

M<sup>e</sup> Ib S. Peterson, accompagné de M. William (Bill) Harris, pour le plaignant;  
M<sup>e</sup> Derek R. Corrigan, accompagné de M. Doug Sigurdson, pour l'intimé;  
M<sup>e</sup> Jason P. Koshman, LL.B, pour l'employeur.

### I

[1] William Harris a déposé une plainte auprès du Conseil, alléguant que son syndicat, le Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 514 (contremaîtres de navire et de quai) (le «syndicat»), a enfreint l'article 37 du *Code canadien du travail* en ne déposant pas un grief en son nom après son congédiement chez Empire International Stevedores Ltd. («EIS» ou «l'employeur»).

### II

[2] En 1997, M. Harris travaillait comme contremaître chez EIS à Prince Rupert (C.-B.). Il ne se cachait pas du fait qu'il voulait déménager dans la vallée du bas Fraser et revenait sans cesse à la charge auprès du syndicat pour que ce dernier l'aide à trouver un emploi là-bas. Au cours de l'été de 1997, l'employeur a trouvé à M. Harris un emploi chez Terminal Systems Inc. («TSI»), une société soeur de EIS, à titre de contremaître affecté à un paquebot de croisière à Vancouver. Il était entendu qu'il s'agissait d'une affectation temporaire et que M. Harris devait retourner à Prince Rupert si on n'arrivait pas à lui trouver un emploi permanent dans la vallée du bas Fraser. Lorsque la période d'emploi chez TSI s'est terminée à la fin de la saison de croisière du navire (le 1<sup>er</sup> octobre 1997), M. Harris a été informé par le syndicat qu'il devait



time that, because of his disability, he was unable to do the work required as a foreman in Prince Rupert.

[3] Harris' right ankle had been severely injured when, as a young man, he was involved in a motorcycle accident. As a consequence, over the years he developed arthritis in his right ankle. By 1997, the pain became chronic and he was diagnosed with "end stage osteoarthritis." By the time the hearing concluded, Harris had his right ankle surgically fused. This treatment, according to the medical evidence adduced, was the only treatment left available to him in that previous conservative treatment and braces had failed to alleviate his pain or relieve his condition.

[4] Although it was abundantly clear that Harris wished to stay in the lower mainland, and may well have burned his bridges when he moved his family to Vancouver, it was equally clear that the pain in his ankle increased in the summer of 1997 causing him to seek medical assistance.

[5] In October 1997, Harris applied for health and welfare benefits from the Union's Health and Welfare Plan. He obtained a series of medical reports to substantiate his claim. On October 27, 1997, Harris received a medical report from an orthopedic surgeon (exhibit 10(42)), which disclosed the serious nature of his disability and alluded to the eventual necessity of "arthrodeses" of the right ankle. On November 5, 1997 (exhibit no. 10(45)), that surgeon referred Harris to another orthopedic surgeon for the arthrodeses surgery.

[6] The medical reports referred to above were both made available to the health and welfare committee. His application for benefits under the plan was nevertheless rejected.

[7] Following the health and welfare committee's refusal, Harris began to receive letters from the Employer requiring that he report for work in Prince Rupert and indicating that if he failed to do so, he would lose his job.

[8] The Union took the position that insofar as Harris had been turned down by the health and welfare

retourner travailler à Prince Rupert (pièce n° 10). M. Harris a toutefois refusé et a allégué à l'époque qu'en raison de son incapacité il ne pouvait effectuer les tâches exigées comme contremaître à Prince Rupert.

[3] Plus jeune, M. Harris a subi une grave blessure à la cheville droite à la suite d'un accident de motocyclette. En conséquence, au fil des années, il a commencé à avoir des problèmes d'arthrite à la cheville droite. En 1997, la douleur étant devenue chronique, le médecin a posé un diagnostic d'«arthrose au stade ultime». Lorsque la présente audience a pris fin, M. Harris a dû subir une fusion osseuse de la cheville droite. Cette intervention, selon la preuve médicale soumise, était le seul traitement possible dans le cadre du traitement conservateur suivi, des orthèses n'ayant pas réussi à atténuer les douleurs de M. Harris ou à améliorer son état.

[4] Même s'il était tout à fait clair que M. Harris désirait demeurer dans la vallée du bas Fraser et qu'il a peut-être brûlé les ponts en déménageant sa famille à Vancouver, il était tout aussi clair que la douleur à la cheville s'était intensifiée au cours de l'été 1997 au point de l'amener à consulter un médecin.

[5] En octobre 1997, M. Harris a présenté une demande de prestations aux termes du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire du syndicat. Il a fourni une série de rapports médicaux à l'appui de sa demande. Le 27 octobre 1997, il a reçu un rapport médical d'un chirurgien orthopédiste (pièce n° 10(42)) qui donnait des précisions sur la gravité de son état et parlait de la possibilité d'une «arthrodèse» de la cheville droite. Le 5 novembre 1997 (pièce n° 10(45)), ce chirurgien a envoyé M. Harris consulter un autre chirurgien orthopédiste pour l'arthrodèse.

[6] Les rapports médicaux mentionnés précédemment ont tous deux été mis à la disposition du comité chargé du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, mais la demande de M. Harris a néanmoins été rejetée.

[7] À la suite du refus du comité, M. Harris a commencé à recevoir des lettres de l'employeur lui intimant de se présenter au travail à Prince Rupert et indiquant qu'il allait être congédié s'il refusait d'obtempérer.

[8] S'appuyant sur le fait que la demande de prestations de M. Harris avait été rejetée par le comité chargé du

committee, he was required to report for work in Prince Rupert where he would be offered light duty arranged by the Union. Doug Sigurdson, Union President, is a director of the health and welfare committee and as such had occasion to deal with Harris' application and review the available medical evidence. According to Sigurdson, if Harris found that he was unable to do the light duty work, the matter could be resubmitted to the health and welfare committee for further assessment.

[9] Eventually, the Employer advised Harris, by letter of December 22, 1997 (exhibit 10(42)), that he would be dismissed on January 5, 1998, if he did not show up for work that day. Harris refused to go to Prince Rupert as required by the Employer, claiming that he was unable to work. In support of his contention, he referred to the medical reports contained in exhibits 10(42) and 10(45). In the latter report, the doctor wrote, "he cannot work." Ultimately, Harris maintained his refusal to report for work in Prince Rupert, and the Employer accordingly dismissed him.

[10] Harris then requested that the Union grieve his dismissal on the basis that, because of his disability, he was unable to work.

[11] From the outset, the Union refused to grieve the dismissal because, as Sigurdson asserted: they believed they could not win the grievance. Sigurdson reached his conclusion on the basis that insofar as Harris did not qualify under the Health and Welfare Plan - or under the Workmen's Compensation Board Plan - as being totally disabled, he was required to report for light duty work. And, therefore, the Union steadfastly took the position that before it would act on Harris' behalf, he would have to report for light duty work in Prince Rupert. To this end, the Union obtained a letter from its solicitor that essentially agreed with its decision not to refer the grievance to arbitration. For his part, Harris refused to do so insofar as, he asserted, he was simply unable to work, a position that appeared to be substantiated by at least one of his medical reports (exhibit 10(45)).

régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, le syndicat a fait savoir à M. Harris qu'il devait se présenter au travail à Prince Rupert pour effectuer les travaux légers qu'il avait négociés pour lui. M. Doug Sigurdson, président du syndicat, est l'un des directeurs du comité et, à ce titre, il a traité la demande de M. Harris et a eu l'occasion d'examiner la preuve médicale fournie. Selon M. Sigurdson, si M. Harris estimait qu'il était incapable d'effectuer les travaux légers, il pouvait de nouveau s'adresser au comité pour qu'il procède à une nouvelle évaluation.

[9] En fin de compte, l'employeur a avisé M. Harris, dans une lettre datée du 22 décembre 1997 (pièce n° 10(42)), qu'il allait être congédié le 5 janvier 1998 s'il ne se présentait pas au travail ce jour-là. M. Harris a refusé de se rendre à Prince Rupert comme l'exigeait l'employeur, affirmant qu'il était incapable de travailler. À l'appui de sa prétention, il renvoyait aux rapports médicaux contenus dans les pièces 10(42) et 10(45). Dans le dernier rapport, le médecin avait écrit que le plaignant ne pouvait pas travailler. Finalement, M. Harris a continué de refuser de se présenter au travail à Prince Rupert et il a donc été congédié.

[10] M. Harris a alors demandé au syndicat de contester son congédiement au moyen d'un grief pour le motif que, en raison de son incapacité, il était incapable de travailler.

[11] Dès le départ, le syndicat a refusé de contester le congédiement par voie de grief parce que, aux dires de M. Sigurdson, il ne croyait pas pouvoir obtenir gain de cause. Pour en venir à cette conclusion, M. Sigurdson s'appuyait sur le fait que, M. Harris n'ayant pas droit à des prestations aux termes du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire - ou du régime d'indemnisation des accidents du travail - parce qu'il n'était pas considéré comme étant frappé d'incapacité totale, il devait se présenter au travail pour effectuer les travaux légers. Par conséquent, le syndicat a résolument conclu que M. Harris devait d'abord se présenter à Prince Rupert pour effectuer les travaux en question pour qu'il le représente. À cette fin, le syndicat a obtenu une lettre de son avocat dans laquelle celui-ci souscrivait essentiellement à la décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. Pour sa part, M. Harris a refusé de se présenter au travail puisque, a-t-il soutenu, il était tout simplement incapable de travailler, ce qui semble être étayé par au moins l'un de ses rapports médicaux (pièce 10(45)).

### III

[12] It became abundantly clear during the hearing that the Union believed that Harris' "medical problems" were essentially a ruse, perpetrated by him, to allow him to stay in the lower mainland. In fact, the Union called various members from Prince Rupert who testified that Harris had told them, prior to leaving Prince Rupert in the late spring of 1997, that he intended never to return.

[13] The Union took the position that, from its perspective, the initial medical questions regarding Harris' condition were answered by the health and welfare committee's determination that he was not totally disabled. Sigurdson stated that in light of the health and welfare committee's decision, the Union had little alternative but to require Harris to report for light duty in Prince Rupert before it could take any further action on his behalf. Insofar as Harris refused to do so, he became the master of his own fate regarding his dismissal and, therefore, the complaint against the Union ought to be dismissed for that reason alone.

[14] Following the health and welfare committee's determination that it would not support Harris' claim for benefits, Harris produced four medical opinions (following the initial report dated October 27, 1997) from three specialists and a general practitioner. According to the diagnosis of the three orthopedic surgeons (exhibit no. 10, pages 44-50), Harris suffered from "end stage osteoarthritis right ankle" and the treatment required was "arthrodeses," which consists in fusing the affected ankle bone.

### IV

[15] Notwithstanding the fact that the Union received the four subsequent medical reports, Sigurdson candidly admitted that he did little other than read them. No investigation into Harris' condition was carried out by the Union. It became obvious, from Sigurdson's testimony, as well as Union counsel's argument at the conclusion of the case, that the Union simply did not accept the medical evidence as accurate or as properly reflecting Harris' condition.

### III

[12] Au cours de l'audience, il est devenu plus clair que le syndicat croyait que les «problèmes médicaux» de M. Harris étaient essentiellement un subterfuge, inventé par ce dernier, pour demeurer dans la vallée du bas Fraser. En fait, le syndicat a appelé différents membres syndiqués de Prince Rupert à témoigner que M. Harris leur avait dit, avant de quitter Prince Rupert à la fin du printemps de 1997, qu'il comptait bien n'y jamais retourner.

[13] Pour sa part, le syndicat était d'avis que le comité chargé du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire avait répondu aux questions médicales initiales concernant l'état de M. Harris lorsqu'il avait conclu que le plaignant n'était pas frappé d'incapacité totale. M. Sigurdson affirme que, compte tenu de la décision du comité, le syndicat n'avait guère d'autre choix que d'obliger M. Harris à se présenter à Prince Rupert pour exécuter les travaux légers avant de prendre d'autres mesures en son nom. Ayant refusé de retourner à Prince Rupert, M. Harris était devenu l'artisan de son congédiement; par conséquent, la plainte contre le syndicat devrait être rejetée pour ce seul motif.

[14] Après que le comité chargé du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire eut décidé de rejeter la demande de prestations de M. Harris, ce dernier a produit les opinions médicales (après le rapport initial daté du 27 octobre 1997) de trois spécialistes et d'un omnipraticien. D'après les trois chirurgiens orthopédistes (pièce n° 10, pages 44 à 50), M. Harris souffrait d'«arthrose de la cheville droite au stade ultime» et le traitement qui s'imposait était une «arthrodèse», une intervention chirurgicale qui consiste à souder les os atteints de la cheville.

### IV

[15] Même si le syndicat a reçu les quatre rapports médicaux en question, M. Sigurdson a franchement admis s'être tout au plus contenté de les lire. Le syndicat n'a pas tenté d'obtenir d'autres renseignements sur l'état de M. Harris. Il est ressorti du témoignage de M. Sigurdson et du plaidoyer de l'avocat du syndicat à la fin de l'audience qu'aux yeux du syndicat la preuve médicale n'était pas exacte ou ne décrivait pas adéquatement l'état de M. Harris.



[16] The Union's position is likely best put by counsel in its brief when he discusses the report of Dr. Belle who performed the surgery:

Harris submits this paragraph supports his claim that he was totally disabled and therefore justified in refusing to report at Prince Rupert. The union disagrees with this submission. In reviewing the medical report, the union recognized that the doctor is simply reporting the degree of discomfort expressed by Harris. The doctor is relying on Harris telling him that he cannot work because of the pain. Further, the doctor is considering surgical fusion, an operation that would only be considered on the basis of the patient's report of extreme discomfort. Dr. Bell [sic] does not state that Harris is totally disabled due to the ankle, he simply states that Harris is unable to work due to the pain he claims to be suffering ...

The union could not rely on this letter, as the union was extremely concerned about Harris' credibility...

[17] This is surprising, particularly from the perspective of a section 37 complaint, in that if the Union took the position that the medical reports were lacking, one would have thought that the obvious response would be to obtain further information from the doctors or from Harris.

[18] In a nutshell, the quote from counsel's argument set out above accurately reflects the broad position taken by the Union's witnesses before the Board. It is difficult for the Board to understand how the Union could transpose its doubt concerning Harris' credibility into a disbelief of the medical reports submitted, insofar as the doctors' diagnoses and prognoses were based on x-rays and other medical tests. In that respect, we have attached to this decision exhibit 10(45), which is the report to which counsel referred in his argument.

[19] What is apparent from the testimony is that in each instance that it was provided with a medical report, the Union failed to direct its mind to the merits of Harris' request. Sigurdson was suspicious of Harris' motives in making the application to the health and welfare committee and believed that Harris was using the disability to avoid going back to Prince Rupert. It is

[16] C'est peut-être l'avocat du syndicat qui décrit le mieux la position de ce dernier lorsqu'il parle, dans son mémoire, du rapport du D<sup>r</sup> Belle, le chirurgien qui a pratiqué l'intervention chirurgicale:

M. Harris prétend que ce paragraphe étaye ses prétentions selon lesquelles il était frappé d'incapacité totale et était donc en droit de refuser de se présenter au travail à Prince Rupert. Le syndicat n'est pas du même avis. Lorsqu'il a examiné le rapport médical, le syndicat a reconnu que le médecin ne fait qu'indiquer le degré de malaise exprimé par M. Harris. Le médecin s'appuie sur le fait que M. Harris lui a dit qu'il ne pouvait pas travailler en raison de la douleur. En outre, le médecin envisage une fusion chirurgicale, une intervention dont la nécessité s'appuierait uniquement sur le fait que le patient se plaint de malaise extrême. D<sup>r</sup> Belle n'affirme pas que M. Harris est frappé d'incapacité totale à cause de sa cheville, il dit simplement que M. Harris est incapable de travailler en raison de la douleur que ce dernier prétend éprouver...

Le syndicat ne pouvait s'appuyer sur cette lettre, parce qu'il s'interrogeait au plus haut point sur la crédibilité de M. Harris...

(traduction)

[17] Cela a de quoi surprendre, plus particulièrement dans le contexte d'une plainte fondée sur l'article 37, en ce sens que, si le syndicat était d'avis que les rapports médicaux étaient incomplets, il aurait dû - c'était la chose évidente à faire à notre avis - demander aux médecins ou à M. Harris de fournir de plus amples renseignements.

[18] Bref, l'extrait tiré du plaidoyer de l'avocat reproduit plus haut reflète fidèlement la position générale qu'ont défendue les témoins du syndicat. Le Conseil a de la difficulté à comprendre comment les doutes du syndicat au sujet de la crédibilité de M. Harris ont pu se traduire en refus d'accepter les rapports médicaux soumis, dans la mesure où les diagnostics et les pronostics des médecins étaient fondés sur des radiographies et d'autres tests médicaux. À cet égard, nous avons annexé à la présente décision la pièce 10(45), qui est le rapport auquel l'avocat renvoie dans son plaidoyer.

[19] Il ressort du témoignage que, chaque fois qu'il a reçu un rapport médical, le syndicat ne s'est pas penché sur le bien-fondé de la demande de M. Harris. M. Sigurdson se méfiait des raisons pour lesquelles M. Harris avait soumis une demande de prestations au comité chargé du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire et croyait que l'incapacité dont le

clear that after he received the medical evidence, Sigurdson made no attempt to carry out an investigation into Harris' condition. Even at the hearing, Sigurdson stated that he had not changed his mind about Harris' disability from October 1997 to the present, notwithstanding the medical evidence adduced and the fact that Harris had undergone fusion surgery. It is clear that the Union believed that Harris was malingering at best and using the Health and Welfare Plan, as well as the disability claim, to avoid going back to Prince Rupert. Because of that, it was unable to focus on the disability evidence contained in the medical reports and, therefore, on the issue of whether or not, in the circumstances, Harris' grievance was justified.

[20] Clearly, Harris was not the "union member of the year." One wonders if he might not have avoided all the difficulties created by the complaint before the Board, had he acquiesced to the Union's request to report for light duty in Prince Rupert. However, his evidence was that his condition was such that he simply could not perform even the light duty proposed and, therefore, it made no sense for him to go to Prince Rupert at his own cost, simply to return to the lower mainland to file an application with the health and welfare committee.

[21] In the Board's view, Harris gave the Union ample reason to doubt his motives. He made it clear that he did not intend to return to Prince Rupert, even before he left in the spring of 1997; he moved his wife and his family to the lower mainland; he moved all his belongings and possessions to the lower mainland; and he requested that the Union assist him in finding employment in the lower mainland even while he proceeded with his health and welfare application and produced evidence of his medical condition.

[22] The circumstances of this case are unique in that although one may well understand the Union's skepticism with respect to Harris' motives, its jaundiced view of Harris blinded the Union to its obligations under section 37. The process that took place under the Health and Welfare Plan - which

plaignant se disait frappé était un prétexte pour ne pas retourner à Prince Rupert. Il est manifeste que, après avoir reçu la preuve médicale, M. Sigurdson n'a pris aucune mesure pour faire vérifier l'état de M. Harris. Même à l'audience, M. Sigurdson affirme que, depuis octobre 1997, il n'a pas changé d'idée au sujet de l'incapacité de M. Harris, malgré la preuve médicale produite et le fait que M. Harris avait subi une fusion osseuse. Il est clair que le syndicat croyait qu'au mieux M. Harris faisait semblant d'être malade et utilisait le régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, de même que sa demande de prestations d'invalidité, pour éviter de retourner à Prince Rupert. Pour ces raisons, il était incapable de fixer son attention sur la preuve d'incapacité que contenaient les rapports médicaux et, par conséquent, sur la question de savoir si, dans les circonstances, le grief de M. Harris était justifié.

[20] De toute évidence, M. Harris n'était pas le «syndiqué de l'année». On peut se demander s'il ne se serait pas évité tous les ennuis que lui a causés la plainte déposée auprès du Conseil s'il avait acquiescé à la demande du syndicat et s'était présenté au travail à Prince Rupert pour effectuer les travaux légers. Toutefois, selon son témoignage, son état était tel qu'il ne pouvait tout simplement pas exécuter les travaux, même légers, qui lui étaient proposés et il n'avait donc pas de raison de se rendre à Prince Rupert à ses frais, pour revenir aussitôt dans la vallée du bas Fraser pour soumettre une demande de prestations au comité chargé du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire.

[21] De l'avis du Conseil, M. Harris a donné au syndicat de nombreuses raisons de mettre en doute sa motivation. Avant même de quitter la région au printemps de 1997, il annonçait clairement qu'il n'avait pas l'intention de revenir à Prince Rupert; il a déménagé sa famille dans la vallée du bas Fraser, ainsi que tous ses biens; et il a demandé au syndicat de l'aider à trouver un emploi dans la vallée du bas Fraser alors même qu'il soumettait une demande de prestations au comité chargé du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire et produisait des preuves de son état de santé.

[22] Les circonstances de la présente affaire sont uniques en ce sens que, même s'il est compréhensible que le syndicat se méfie des motifs de M. Harris, l'opinion défavorable qu'il avait de ce dernier lui a fait perdre de vue ses obligations aux termes de l'article 37. L'examen auquel a procédé le comité chargé du régime

determined that Harris was not eligible, because he was not fully disabled - is not determinative of the section 37 complaint. Nor, for that matter, is the legal opinion that the Union obtained from its counsel. While it is understandable that the Union had a jaundiced view of Harris, it did not alleviate its obligation - considering the medical evidence - to carry out an investigation and to enquire into his medical condition. Nor does the fact that a previous determination had been made by the health and welfare committee deflect the Union's obligation in this respect.

[23] Significant and substantial medical evidence was adduced and provided to the Union subsequent to the health and welfare committee's determination in October 1997, which should have led it, at a minimum, to investigate Harris' case or, at best, pursue the grievance on his behalf on the basis that he was fully disabled. Whether the arbitrator subsequently agreed with that conclusion is another matter, as stated in *William Campbell*, [1999] CIRB no. 8.

[20] The Board's inquiry into a section 37 complaint does not focus on the merits of the case. Its role is not to determine whether or not a grievance should have been filed or referred to arbitration, but rather to examine the conduct of the union and union representatives to determine whether they fulfilled their duty of fair representation (see *A. da Silva et al.* (1991), 85 di 64 (CLRB no. 869); *Karen Ashton* (1993), 92 di 55 (CLRB no. 1017); and *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d)14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)).

[21] In cases involving dismissal, the Board requires a higher degree of diligence from the union and scrutinizes the union's conduct with care to ensure that it has met its obligations under the *Code*. As the Board stated in *Malcom Horton* (1993), 92 di 40 (CLRB no. 1015):

"Where the grievance involves a dismissal, the union's obligation to represent the employee will be of a much higher standard. In such cases, the decision not to process the grievance must be based on a careful and informed study of, and conscientious attention to, the substance of the case..."

(page 44)

[22] The key considerations examined by the Board are set out in *David Coull* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957), as follows:

d'assurance-maladie et d'assurance-salaire - qui a déterminé que M. Harris n'était pas admissible parce qu'il n'était pas frappé d'incapacité totale - n'est pas un facteur déterminant pour trancher la plainte fondée sur l'article 37. Il en est de même de l'opinion juridique que le syndicat a obtenue de son avocat. On peut comprendre que le syndicat eût une opinion défavorable de M. Harris, mais cela ne le libérerait pas de son obligation - compte tenu de la preuve médicale - d'effectuer une enquête et de déterminer l'état de santé du plaignant. De même, le fait que le comité avait déjà rendu une décision ne décharge pas le syndicat de son obligation à cet égard.

[23] Une preuve médicale abondante et importante a été fournie au syndicat après que le comité chargé du régime d'assurance-maladie et d'assurance-salaire eut rendu sa décision en octobre 1997. Cette preuve aurait dû amener le syndicat, à tout le moins, à examiner le dossier de M. Harris ou, au mieux, à donner suite au grief en son nom parce qu'il était frappé d'incapacité totale. Que l'arbitre ait par la suite souscrit ou non à cette conclusion importe peu, comme il est précisé dans *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8.

[20] L'enquête menée par le Conseil au sujet d'une plainte fondée sur l'article 37 ne porte pas sur le bien-fondé de l'affaire. Le rôle du Conseil n'est pas de déterminer si un grief aurait dû être déposé ou renvoyé à l'arbitrage, mais plutôt d'examiner la conduite du syndicat et des représentants syndicaux pour déterminer s'ils se sont acquittés de leur devoir de représentation juste (voir *A. da Silva et autre* (1991), 85 di 64 (CCRT n° 869); *Karen Ashton* (1993), 92 di 55 (CCRT n° 1017); et *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d)14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)).

[21] Dans les affaires de congédiement, le Conseil exige plus de diligence de la part du syndicat et examine la conduite de ce dernier à la loupe pour s'assurer qu'il a respecté ses obligations en vertu du *Code*. Comme le Conseil l'a déclaré dans *Malcom Horton* (1993), 92 di 40 (CCRT n° 1015):

«Lorsque le grief porte sur un congédiement, le devoir qui incombe au syndicat de représenter l'employé est soumis à des normes d'autant plus élevées. Dans de tels cas, la décision de ne pas donner suite au grief doit être fondée sur une étude attentive et éclairée du fond de l'affaire...»

(page 44)

[22] Les aspects clés qu'examine le Conseil sont exposés dans *David Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957), dans les termes suivants:



"In most of these duty of fair representation complaints where a grievance has been dropped, the answers to the question of whether section 37 of the *Code* has been violated lies in the testimony and credibility of the union officers involved. The key considerations are how they viewed the grievance, how they dealt with the grievor, the efforts they made to ascertain all of the relevant facts, how they dealt with the employer, the conclusions reached and, perhaps most important of all, the considerations and reasons for not proceeding with the grievance."

(pages 66; and 302-303)

(pages 5-6)

[24] In the present case, we have no hesitation in concluding that the complainant's allegations do not raise an issue of discriminatory behaviour or bad faith; accordingly, in reviewing the union's conduct, our inquiry is limited to determining whether it acted in an arbitrary manner, as stated in *William Campbell, supra*.

[23] In the present case, since the complainant's allegations do not deal with the questions of discriminatory behaviour or bad faith, in reviewing the union's behaviour, the Board will limit its inquiry to determining whether the union acted in an arbitrary manner.

[24] Conduct that the Board qualifies as arbitrary is one where the union makes no inquiry or only a perfunctory or cursory inquiry into an employee's grievance or where the union demonstrates a non-caring attitude toward the employee's interests. It encompasses gross negligence and includes a reckless disregard for the employee's interests (see *Brian L. Eamor, supra*, at pages 94; 35; and 143,376).

[25] Jeffrey Sack, Q.C., and C. Michael Mitchell, in *Ontario Labour Relations Board Law and Practice* (Toronto: Butterworths, 1985), summarize the concept as follows:

"Arbitrary conduct has been described as a failure to direct one's mind to the merits of the matter, or to inquire into or to act on available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify a decision; it has also been described as acting on the basis of irrelevant factors or principles, or displaying an attitude which is indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory. Flagrant errors consistent with a non-caring attitude may also be arbitrary, but not

«Dans la plupart des cas de plaintes de manquement au devoir de représentation juste où le syndicat a abandonné un grief, le Conseil se fonde sur les témoignages et la crédibilité des représentants syndicaux en cause pour décider que l'article 37 du *Code* a ou non été violé. Les aspects clés à considérer sont leur réaction au grief, leur façon de traiter l'employé s'estimant lésé, les efforts qu'ils ont déployés pour vérifier tous les faits pertinents, leurs démarches auprès de l'employeur, les conclusions auxquelles ils sont arrivés et, ce qui peut être le plus important, les raisons pour lesquelles ils ont décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.»

(pages 66; et 302-303)

(pages 5-6)

[24] En l'espèce, nous concluons sans hésitation que les prétentions du plaignant ne soulèvent pas une question de conduite discriminatoire ou de mauvaise foi; par conséquent, notre examen de la conduite du syndicat s'est limité à déterminer si le syndicat avait agi de manière arbitraire, comme il est mentionné dans *William Campbell, précitée*.

[23] En l'espèce, étant donné que les prétentions du plaignant ne portent pas sur des questions de comportement discriminatoire ou de mauvaise foi, le Conseil se limitera, lors de son enquête, à déterminer si le syndicat a agi de manière arbitraire.

[24] Une conduite que le Conseil qualifie d'arbitraire est une conduite où le syndicat ne mène aucune enquête ou mène une enquête superficielle relativement au grief d'un employé ou affiche une attitude insouciance envers les intérêts des employés. Cela s'entend d'une négligence grave et d'un mépris téméraire à l'égard des intérêts de l'employé (voir *Brian L. Eamor, précitée*, aux pages 94; 35; et 143,376).

[25] Jeffrey Sack, c.r., et M. C. Michael Mitchell, dans l'ouvrage intitulé *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, Toronto, Butterworths, 1985, résument ainsi cette notion:

«On a décrit la conduite arbitraire comme le fait de ne pas s'interroger sur le bien-fondé de l'affaire, de ne pas essayer d'obtenir l'information disponible ou de ne pas en tenir compte, ou de ne pas vraiment faire d'enquête pour obtenir des renseignements qui puissent justifier une décision; on l'a aussi décrite comme le fait d'agir en se fondant sur des facteurs ou des principes sans importance, ou en faisant preuve d'une attitude indifférente ou superficielle, ou capricieuse et

honest mistakes, errors of judgement, or even negligence. ..."

(page 477)

(pages 6-7)

[25] In light of the viva voce and documentary evidence, the Board is satisfied that the Union's refusal to carry out an investigation or to enquire into Harris' medical condition amounted to arbitrary conduct as described above, in that the Union failed to direct its mind to the merits of the matter or "enquire into or act on the available evidence, or to conduct any meaningful investigation to obtain the data to justify (its) decision."

[26] Accordingly, the Board orders:

(1) that the Union file a grievance on behalf of Harris at step 3 of the grievance procedure (the referral of the grievance at this level - in the event of Harris' success - was agreed to by all the parties including the Employer);

(2) that the time limits applicable for filing of the grievance and its referral to arbitration be hereby waived;

(3) that the Union assume 75% of the legal fees and reasonable expenses that the complainant incurred with respect to the preparation and presentation of the section 37 complaint before the Board;

(4) that the Union pay the full legal fees and reasonable expenses that the complainant will incur with respect to the preparation and hearing of his grievance at arbitration;

(5) that the complainant have the right to choose counsel to represent him in that regard;

(6) that the Union cooperate with the complainant and his counsel to ensure that the grievance is heard in as expeditious and fair manner as possible;

(7) that the Union be responsible for any damages or compensation payable to Harris from the date of his dismissal to the date of the commencement of this

insouciance, ou encore pour la forme. Les erreurs flagrantes témoignant d'une attitude insouciance peuvent aussi être considérées comme une conduite arbitraire, mais pas les simples erreurs, les erreurs de jugement, voire la négligence...»

(page 477; traduction)

(pages 6-7)

[25] Compte tenu des témoignages et de la preuve documentaire, le Conseil est convaincu que le refus du syndicat d'effectuer une enquête ou de déterminer l'état de santé de M. Harris équivalait à une conduite arbitraire du genre de celle décrite plus haut, en ce sens que le syndicat ne s'est pas penché sur le bien-fondé de l'affaire ou n'a pas «essay[é] d'obtenir l'information disponible ou [d']en tenir compte, ou [n'a pas] vraiment fai[t] d'enquête pour obtenir des renseignements qui puissent justifier [sa] décision».

[26] En conséquence, le Conseil ordonne:

(1) que le syndicat dépose un grief au nom de M. Harris au troisième palier de la procédure de règlement des griefs (le renvoi du grief à ce palier - si M. Harris a gain de cause - a été convenu par toutes les parties, y compris l'employeur);

(2) qu'on ne tienne pas compte des délais prescrits pour le dépôt du grief et son renvoi à l'arbitrage;

(3) que le syndicat assume 75 % des frais juridiques et des frais raisonnables que le plaignant a engagés relativement à la préparation et au dépôt de la plainte fondée sur l'article 37 auprès du Conseil;

(4) que le syndicat assume tous les frais juridiques et les frais raisonnables que le plaignant engagera relativement à la préparation et à l'audition de son grief à l'arbitrage;

(5) que le plaignant puisse choisir son avocat pour le représenter à cet égard;

(6) que le syndicat collabore avec le plaignant et son avocat pour que le grief soit instruit dans les plus brefs délais et de façon aussi équitable que possible;

(7) que le syndicat assume la responsabilité de tous dommages-intérêts ou tout dédommagement payables à M. Harris de la date de son congédiement jusqu'à la

hearing, i.e. December 15, 1998. Thereafter, the compensation shall be the responsibility of the employer;

[27] The Board retains jurisdiction with respect to implementation of this order.

#### ANNEX

**Dr. J.R. BRYNJOLFSON, INC.**  
Family Practice

**4041 200B Street, Langley, B.C. V3A 1P1**  
Phone: 604-530-1181  
Fax: 604-530-5609

November 17, 1997

TO WHOM IT MAY CONCERN/Mr. Croft Carlsen

Re: Mr. William Harris

Mr. Harris had an accident in 1978 when he lived in Squamish fracturing his right tibia and fibula. Since that time he has developed severe pain and swelling in his right ankle. He has tried Voltaren and Glucosamine. He has been seen by Dr. Gelpke, diagnosed with severe ankle arthritis. Recently he has been on his feet a lot and his arthritis has been giving him a great deal of pain. He is probably going to need an arthrodesis of his ankle. He has been given a Sweedo ankle support and he is to have physiotherapy. He is also to have Synvisc injections in his ankle. I do not believe these procedures [sic] can be obtained in Prince Rupert. Therefore I believe he must remain in Langley until these can be completed.

Yours sincerely,

Dr. JR Brynjolfson, M.D.  
JRB/eak

He cannot work

---

#### CASE CITED

*Campbell (William)*, [1999] CIRB no. 8

date du début de la présente audience, soit le 15 décembre 1998. Par la suite, le dédommagement sera la responsabilité de l'employeur.

[27] Le Conseil demeure saisi de l'affaire pour aider les parties à mettre à exécution la présente ordonnance.

#### ANNEXE

**DR. J.R. BRYNJOLFSON, INC.**  
Médecine familiale

**4041, rue 200B, Langley (C.-B.) V3A 1P1**  
Téléphone: (604) 530-1181  
Télécopieur: (604) 530-5609

Le 17 novembre 1997

À QUI DE DROIT/M. Croft Carlsen

Objet : M. William Harris

En 1978, alors qu'il habitait à Squamish, M.Harris a subi une fracture du tibia et du péroné droits à la suite d'un accident. Il éprouve depuis de vives douleurs à la cheville droite, qui demeure enflée. Il a essayé le Voltaren et le Glucosamine. Il a consulté Dr Gelpke, qui a posé un diagnostic d'arthrite grave de la cheville. Il a récemment été debout pendant de longues périodes et l'arthrite le fait beaucoup souffrir. Il devra probablement subir une arthrodèse de la cheville. Il a reçu un support de cheville Sweedo et doit subir des traitements de physiothérapie. Il doit également recevoir des injections de Synvisc dans la cheville. Je ne crois pas qu'il puisse recevoir ces traitements à Prince Rupert. Par conséquent, j'estime qu'il doit demeurer à Langley jusqu'à la fin des traitements.

Je vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

J.R. Brynjolfson, M.D.  
JRB/eak

Il ne peut pas travailler.

(traduction)

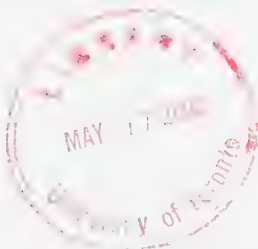
---

#### AFFAIRE CITÉE

*Campbell (William)*, [1999] CCRI n° 8



**STATUTE CITED***Canada Labour Code, Part I, s. 37***LOI CITÉE***Code canadien du travail, Partie I, art. 37*



**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

Vol. 1-99

**Reasons for decision**

**Teamsters Local Union No. 31,**  
*complainant,*  
*and*  
**Transx Ltd.,**  
*respondent.*

Board Files: 20537-C  
20646-C

**Transx Ltd.,**  
*complainant,*  
*and*  
**Teamsters Local Union No. 31 and Randy Werbiski,**  
*respondents.*

*CITED AS:* Transx Ltd.

Board File: 20548-C

Decision no. 46  
December 23, 1999

---

Complaints by union alleging violations of sections 94 and 96 and complaint by employer alleging violations of section 95 and 96 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Unfair labour practice - Interference - Intimidation - Anti-union animus - Remedies - Automatic certification (section 99.1) - Despite repeated requests by the union and the intervention of the Board, the employer failed to comply fully with an order to reinstate and compensate employees whom it had discharged for union activity - The union complained that the employer violated sections 94 and 96 of the *Code* - More particularly, the employer set up surveillance of some union organizers and discharged a group of employees a second time for different reasons - Complaints allowed - The Board found that there had been significant intimidation in the workplace by the employer, including the clandestine surveillance of employees that in the circumstances appeared to have been motivated by anti-union animus and aimed at establishing grounds for the dismissal of union supporters - Since an application for certification for a

**Motifs de décision**

**Section locale n° 31 des Teamsters,**  
*plaignante,*  
*et*  
**Transx Ltd.,**  
*intimée.*

Dossiers du Conseil: 20537-C  
20646-C

**Transx Ltd.,**  
*plaignante,*  
*et*  
**Section locale n° 31 des Teamsters et Randy Werbiski,**  
*intimés.*

*CITÉ:* Transx Ltd.

Dossier du Conseil: 20548-C

Décision n° 46  
le 23 décembre 1999

---

Plaintes déposées par le syndicat alléguant violation des articles 94 et 96 ainsi qu'une plainte déposée par l'employeur alléguant violation des articles 95 et 96 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Pratique déloyale de travail - Ingérence - Intimidation - Sentiment antisyndical - Redressements - Accréditation automatique (article 99.1) - En dépit des demandes répétées du syndicat et de l'intervention du Conseil, l'employeur n'a pas mis à exécution l'ordonnance de réintégration et d'indemnisation des employés qui avaient été congédiés pour activités syndicales - Le syndicat s'est plaint que l'employeur avait enfreint les articles 94 et 96 du *Code* - Plus précisément, l'employeur avait fait surveiller certains organisateurs syndicaux et avait congédié un groupe d'employés une deuxième fois pour des motifs différents - Les plaintes ont été accueillies - Le Conseil juge que l'employeur a pris au travail de nombreuses mesures d'intimidation, y compris la surveillance clandestine d'employés qui, dans les circonstances, semblent avoir été motivées par un sentiment antisyndical et avoir eu pour but de trouver des motifs pour congédier les partisans du

unit of employees of the employer was pending before it, the Board, as a remedy to the employer's unfair labour practices, ordered that the union be certified pursuant to section 99.1 of the *Code* - In so doing, the Board considered the necessity of undoing harm to the process of voluntary decision of employees and the need to deter future employer conduct - Moreover, the Board was of the view that but for the unfair labour practices, the union could reasonably have expected to have had the support of the majority of employees - The employer was also required to cease and desist from interfering with the rights of its employees under the *Code*, and to reinstate and compensate the terminated employees.

Unfair labour practice - Intimidation by the union - Employer claimed that an employee had threatened an employee with physical harm and tampered with another's car in violation of sections 95(i) and 96 of the *Code* - Complaint dismissed - The evidence fell short of establishing that the actions designed to intimidate the employees were authorized or endorsed by the union - It was not appropriate to order that the union cease and desist - A copy of the Board's decision was to be distributed to all employees who should understand that any such actions were unacceptable.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, and Messrs. Thomas Mullins and Daniel Charbonneau, Members. A hearing was held on November 1-5, 1999, at Vancouver, British Columbia.

#### Appearances

Mr. David P. Reynolds, for Teamsters Local Union No. 31 and for Randy Werbiski; and  
Mr. Israel Chafetz, for Transx Ltd.

[1] These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[2] The present proceedings included three matters that were eventually consolidated for hearing by the Canada Industrial Relations Board.

[3] In the first of the three matters (file no. 20537-C), a complaint was filed on August 17, 1999 by Teamsters

syndicat - Étant donné qu'il a été saisi d'une demande d'accréditation à l'égard d'une unité d'employés de l'employeur, le Conseil, afin de remédier aux pratiques déloyales de travail, ordonne que le syndicat soit accrédité aux termes de l'article 99.1 du *Code* - Ce faisant, le Conseil examine la nécessité de réparer les torts causés au processus de décision volontaire des employés et de dissuader l'employeur de récidiver à l'avenir - En outre, le Conseil estime que, n'eussent été les pratiques déloyales de travail, on peut raisonnablement supposer que le syndicat aurait eu l'appui de la majorité des employés - Le Conseil ordonne à l'employeur de cesser de porter atteinte aux droits des employés en vertu du *Code*, ainsi que de réintégrer et d'indemniser les employés qui ont été congédiés.

Pratique déloyale de travail - Intimidation par le syndicat - L'employeur prétend qu'un employé a menacé un employé de dommages corporels et a saboté le véhicule d'un autre employé en violation de l'alinéa 95i) et de l'article 96 du *Code* - La plainte a été rejetée - La preuve n'a pas réussi à établir que les mesures prises dans le but d'intimider les employés étaient autorisées ou approuvées par le syndicat - Il n'y avait pas lieu de rendre une ordonnance d'interdiction - Une copie de la décision du Conseil a été distribuée à tous les employés qui devraient comprendre que de telles mesures étaient inacceptables.

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de MM. Thomas Mullins et Daniel Charbonneau, Membres. Une audience a eu lieu du 1<sup>er</sup> au 5 novembre 1999, à Vancouver (C.-B.).

#### Ont comparu

M<sup>e</sup> David P. Reynolds, pour la section locale n° 31 des Teamsters et M. Randy Werbiski;  
M<sup>e</sup> Israel Chafetz, pour Transx Ltd.

[1] Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> J. Paul Lordon, c.r., Président.

[2] La présente procédure comprenait trois affaires, qui ont finalement été regroupées en vue de leur audition par le Conseil canadien des relations industrielles.

[3] La première de ces trois affaires (dossier n° 20537-C) concerne une plainte déposée le



Local Union No. 31 (hereinafter Teamsters Local 31).  
In that complaint it was alleged *inter alia* that:

... Transx Ltd. ("Transx") has committed, and continues to commit, an egregious, multi-faceted, blunt and direct pattern of wholesale violations of the *Code*. [The *Canada Labour Code*].

[4] The complaint then alleged that Transx Ltd. (hereinafter Transx) had previously terminated 17 employees of the company at Vancouver out of an employee contingent of 53, for engaging in union activities, and stated that most of these employees had been provided remedies following a hearing of the predecessor Canada Labour Relations Board.

[5] The complaint indicated that following the hearing by the predecessor Board, the matter had been continued and ultimately a decision of the Canada Industrial Relations Board had been issued pursuant to the provisions of an *Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, being Chapter 26 of the Statutes of Canada, 1998, effective January 1, 1999.

[6] The text of that decision (which was a "bottom line decision" with reasons to follow, if necessary), issued in *Transx Ltd.*, May 10, 1999 (CIRB LD 44), is as follows:

These related matters were heard and considered by a panel of the Board comprised of Messrs. Jean L. Guilbeault, Q.C., Vice-Chair, and Mr. David Gourdeau and Ms. Sarah FitzGerald, Members, who have determined that it was appropriate to release a "bottom line" decision (with reasons to follow, if necessary)

The Board finds, as conceded by the employer, that the owner-operators are dependent contractors and thus are "employees" within the meaning of the *Code*. The Board further finds it appropriate to include them in the bargaining unit, which is described as follows:

"All employees of Transx Ltd. employed as town drivers, owner-operators, warehouse workers and swamper at and from the New Westminster terminal in British Columbia, excluding office staff, sales staff, dispatchers and supervisors."

The Board further finds that Transx Ltd. is the real employer of Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe and William Harris.

17 août 1999 par la section locale n° 31 des Teamsters, dans laquelle cette dernière allègue notamment ce qui suit:

...Transx Ltd. («Transx») a violé et continue de violer de façon flagrante, variée, évidente et directe les dispositions du *Code canadien du travail*..

(traduction)

[4] La plaignante allègue également que Transx Ltd. (Transx), qui avait un effectif de 53 employés, a congédié 17 des employés travaillant à Vancouver en raison de leur participation à des activités syndicales et affirme que la majorité de ces employés ont obtenu réparation à la suite d'une audience devant l'ancien Conseil canadien des relations du travail.

[5] La plaignante précise que, à la suite de l'audience devant l'ancien Conseil, l'affaire s'est poursuivie devant le nouveau Conseil canadien des relations industrielles, qui a rendu une décision aux termes des dispositions de la *Loi modifiant le Code canadien du travail (Partie I)*, la *Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, chapitre 26 des Lois du Canada, 1998, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999.

[6] Le texte de cette décision (les «conclusions du Conseil» dont les motifs devaient suivre, au besoin) rendue dans *Transx Ltd.*, 10 mai 1999 (CCRI LD 44), est reproduit ci-dessous:

Ces affaires connexes ont été instruites par un banc du Conseil constitué de M<sup>re</sup> Jean L. Guilbeault, c.r., Vice-président, ainsi que de M<sup>re</sup> David Gourdeau et Sarah FitzGerald, Membres, qui ont statué qu'il y avait lieu d'émettre les «conclusions du Conseil» (dont les motifs devaient suivre, au besoin).

Le Conseil conclut, comme l'a reconnu l'employeur, que les propriétaires-exploitants sont des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des «employés» au sens du *Code*. Il conclut également qu'il convient de les inclure dans l'unité de négociation décrite ci-dessous:

«Tous les employés de Transx Ltd. employés comme conducteurs de ville, propriétaires-exploitants, préposés à l'entrepôt et manoeuvres travaillant à partir du terminal de New Westminster (C.-B.), ou à cette installation, à l'exclusion du personnel de bureau, du personnel des ventes, des répartiteurs et des superviseurs».

Le Conseil conclut en outre que Transx Ltd. est le véritable employeur de Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe et William Harris.

The Board dismisses the complaint concerning the termination of Arbin Karan, as the evidence did not establish that his employment relationship was terminated for anti-union reasons. However, the Board finds that Transx Ltd. has violated the provisions of sections 94(1), 94(3) and 96 of the *Code*.

As a make-whole remedy for the said violations, the Board, pursuant to section 99 of the *Code*:

1. declares that Transx Ltd. has committed unfair labour practices;

2. orders Transx, and anyone acting on its behalf, to cease and desist from interfering with the rights of employees under the *Code*;

3. orders Transx to reinstate Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe and William Harris in their previous positions with no loss of seniority within five (5) working days of the date of this decision;

4. orders Transx to compensate Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe and William Harris, within five (5) working days of the date of this decision, for any loss in earnings they would have received from the dates of their termination to the dates of their reinstatement, less any amount earned elsewhere, and for any expenses incurred due to the loss of benefit plan coverage, if any, during the period January 1998 to the date of this decision;

5. orders Transx to compensate Zahir Khan, Faizal Khan, Saizad Khan and Harbinder Brar, within five (5) working days of the date of this decision, for the loss of earnings related to the decrease in the proportional amount of work assigned to them during the period of January 1998 to the date of this decision;

6. orders Transx to pay interest to Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe, William Harris, Zahir Khan, Faizal Khan, Saizad Khan and Harbinder Brar on their respective compensation award in accordance with the "rough and ready" method established in *Samuel John Snively* (1985), 62 di 112; and 12 CLRBR (NS) 97 (CLRB no. 527);

7. orders Transx to provide the Union the opportunity to hold, within three (3) months from this decision, a maximum of three (3) information meetings of two (2) hours each during working hours and at the employer's terminal on Capilano Street, New Westminster, or at any other location and time the Union chooses, and to pay the cost of the necessary meeting rooms as the case may be;

8. orders Transx to remit a copy of this decision to each and every one of its employees within five (5) working days of this decision.

The Board issues a formal order comprising the remedial award and appoints Mr. Tom Panelli, Regional Director

Le Conseil rejette la plainte concernant le congédiement d'Arbin Karan, la preuve n'ayant pas démontré qu'il avait été congédié pour des raisons antisyndicales. Il conclut toutefois que Transx Ltd. a violé les dispositions des paragraphes 94(1) et 94(3) ainsi que de l'article 96 du *Code*.

À titre de réparation pour lesdites violations, le Conseil, en vertu de l'article 99 du *Code*:

1. déclare que Transx Ltd. s'est adonnée à des pratiques déloyales de travail;

2. ordonne à Transx, et à quiconque agissant en son nom, de cesser de porter atteinte aux droits des employés aux termes du *Code*;

3. ordonne à Transx de réintégrer Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe et William Harris dans leurs anciennes fonctions sans perte d'ancienneté dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la présente décision;

4. ordonne à Transx d'indemniser Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe et William Harris dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la présente décision pour toute perte de revenu entre la date de leur congédiement et la date de leur réintégration, moins ce qu'ils ont gagné ailleurs, et pour tous les frais que la perte des avantages sociaux a occasionnés, le cas échéant, entre janvier 1998 et la date de la présente décision;

5. ordonne à Transx d'indemniser Zahir Khan, Faizal Khan, Saizad Khan et Harbinder Brar dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la présente décision pour toute perte de revenu liée à la diminution de la quantité proportionnelle de travail attribuée entre janvier 1998 et la date de la présente décision;

6. ordonne à Transx de verser à Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe, William Harris, Zahir Khan, Faizal Khan, Saizad Khan et Harbinder Brar des intérêts sur l'indemnisation accordée à chacun. Ces intérêts seront calculés selon la méthode «simple et rapide» établie dans *Samuel John Snively* (1985), 62 di 112; et 12 CLRBR (NS) 97 (CCRT n° 527);

7. ordonne à Transx d'offrir au syndicat la possibilité de tenir, dans les trois (3) mois suivant la présente décision, un maximum de trois (3) réunions d'information de deux (2) heures chacune pendant les heures de travail. Ces réunions se tiendront au terminal de l'employeur, rue Capilano, New Westminster, ou à l'endroit et l'heure fixés par le syndicat, et Transx assumera les frais de location des salles de réunion, le cas échéant;

8. ordonne à Transx de remettre une copie de la présente décision à chacun de ses employés dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présente décision.

Le Conseil rend une ordonnance officielle énonçant le redressement accordé et nomme M. Tom Panelli,

of its Western Region, to assist the parties in implementing the order, and retains jurisdiction to determine the quantum of compensation or any other issues which the parties cannot resolve.

Finally, the Board orders that a representation vote be conducted pursuant to section 29(1) of the *Code*, and assigns Mr. Tom Panelli to conduct the vote. Mr. Panelli will determine whether the vote will be taken by ballot box or mail or a combination of the two. However, the vote shall be conducted within one (1) month of the date of the Union's last information session. Employees entitled to vote are those employed at the Transx terminal at the date of the application for certification and who continue to be employed at the date of the vote, including those who, as a result of the remedial order, will be reinstated in their employment.

This is a unanimous decision of the Board signed by

Jean L. Guilbeault, Q.C.  
Vice-Chairman

[7] The complaint of Teamsters Local 31 further alleged that since the above decision was rendered, Transx had continued "to engage in a flagrant and brazen violation of its employees' rights to join the trade union of their choice."

[8] Specifically, Teamsters Local 31 alleged violations of sections 24(4), 94(1) and 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(iii), 94(3)(a)(v), 94(3)(e) and 96 of the *Canada Labour Code* (the *Code*) in its complaint in file 20537-C of August 17, 1999. On October 20, 1999, Teamsters Local 31 followed the initial complaint with a second complaint in Board file 20646-C, alleging violation of sections 24(4), 94(1), 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(iii), 94(3)(a)(v), 94(3)(e) and 96 of the *Code*.

[9] In both files, the Teamsters Local 31 requested pursuant to section 99.1 of the *Code* that the union be certified pursuant to that section despite a lack of evidence of majority support.

[10] For brevity, although Teamsters Local 31 did specifically outline the remedies sought in the above two complaints, the remedies sought were:

Directeur de la région de l'Ouest, pour aider les parties à la mettre à exécution. Il se réserve le droit de déterminer le montant de l'indemnisation ou de trancher toutes les questions au sujet desquelles les parties ne trouvent pas de terrain d'entente.

Enfin, le Conseil ordonne qu'un scrutin de représentation soit tenu en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*, et désigne M. Tom Panelli pour diriger le scrutin. M. Panelli déterminera si le scrutin se fera par la poste ou en utilisant des urnes ou en combinant les deux méthodes. Toutefois, le scrutin se tiendra au plus tard un (1) mois à compter de la date de la dernière réunion d'information du syndicat. Les employés ayant droit de vote sont les employés qui travaillaient au terminal de Transx à la date de la demande d'accréditation et qui continuent d'y travailler à la date du scrutin, y compris ceux qui seront réintégrés à la suite de l'ordonnance de redressement.

Il s'agit d'une décision unanime du Conseil signée par

Jean L. Guilbeault, c.r.  
Vice-président

(traduction)

[7] La section locale n° 31 des Teamsters allègue en outre que depuis la décision ci-dessus, Transx a continué de priver de façon flagrante et éhontée ses employés du droit d'adhérer au syndicat de leur choix.

[8] Plus particulièrement, la section locale n° 31 des Teamsters allègue, dans sa plainte datée du 17 août 1999 (dossier n° 20537-C), que Transx a violé les paragraphes 24(4) et 94(1) ainsi que les sous-alinéas 94(3)a(i), 94(3)a(iii) et 94(3)a(v), l'alinéa 94(3)e et l'article 96 du *Code canadien du travail* (le *Code*). Le 20 octobre 1999, la section locale n° 31 des Teamsters a déposé une deuxième plainte (dossier n° 20646-C), dans laquelle elle allègue que Transx a violé les paragraphes 24(4) et 94(1), les sous-alinéas 94(3)a(i), 94(3)a(iii) et 94(3)a(v), l'alinéa 94(3)e et l'article 96 du *Code*.

[9] Dans les deux dossiers, la section locale n° 31 des Teamsters demande, en vertu de l'article 99.1 du *Code*, que le syndicat soit accrédité aux termes de cet article malgré l'absence de preuve d'appui de la majorité.

[10] En bref, bien que la section locale n° 31 des Teamsters ait décrit exactement les redressements demandés dans les deux plaintes déjà mentionnées, ces redressements sont:



(a) automatic certification under section 99.1 of the *Code*; and

(b) that employees affected by alleged unfair labour practices be reinstated in their employment or otherwise made whole.

[11] In file 20548-C, in a complaint dated August 24, 1999, Transx alleged that one of its former employees, Mr. Randy Werbiski, and Teamsters Local 31 had violated the provisions of sections 95(i) and 96 of the *Code*. The allegations in this complaint related to intimidating actions and threats by certain union members, in connection with the matters at issue in the present proceedings.

[12] The employer's complaint requested that because of alleged conduct of Mr. Werbiski and other unspecified members, the Teamsters should be ordered to cease and desist from the alleged *Code* violation. The employer also requested that Mr. Werbiski be prohibited from making an appearance at Transx and that the remedy of automatic certification requested by the union be set aside.

[13] The matters in Board files 20537-C, 20646-C and 20548-C were consolidated for the purposes of hearing and were heard together.

[14] In fact, the hearings conducted over the five-day period from November 1-5, 1999 did indicate that the Teamsters Local 31's allegations were, in the main, made out.

[15] It appeared as well that some of Transx's allegations were made out in that actions of certain Transx employees may have been aimed at intimidating other Transx employees because they had participated in proceedings under the *Code*.

[16] It was established during the present proceedings that the cease and desist portion of the Board order of May 10, 1999 and the other elements of the accompanying order had not been complied with in many respects. In that order, Transx was ordered to cease and desist from interfering with the rights of its employees under the *Code*. As will be detailed below, the evidence indicated that Transx did not cease and desist its anti-union activities. The evidence indicated that Transx had hired a private investigation firm,

a) l'accréditation automatique aux termes de l'article 99.1 du *Code*;

b) la réintégration dans leurs fonctions des employés touchés par les prétendues pratiques déloyales de travail ou leur indemnisation intégrale.

[11] Dans une plainte datée du 24 août 1999 (dossier n° 20548-C), Transx allègue qu'un de ses anciens employés, Randy Werbiski, et la section locale n° 31 des Teamsters ont enfreint les dispositions de l'alinéa 95i) et de l'article 96 du *Code*. Les allégations ont trait à des actions intimidantes et des menaces de la part de certains syndiqués au sujet des questions en litige dans la présente affaire.

[12] Dans sa plainte, l'employeur, en raison de la soi-disant conduite de M. Werbiski et d'autres syndiqués non nommés, demande au Conseil d'ordonner que le syndicat mette fin à la prétendue violation du *Code*. Il demande également au Conseil d'interdire à M. Werbiski de se présenter chez Transx et de rejeter la demande d'accréditation automatique du syndicat.

[13] Les affaires constituant les dossiers n° 20537-C, 20646-C et 20548-C ont été groupées aux fins d'audition et ont été entendues en même temps.

[14] En fait, les audiences, qui ont duré cinq jours, soit du 1<sup>er</sup> au 5 novembre 1999, ont révélé que les allégations de la section locale n° 31 des Teamsters étaient dans l'ensemble tenues pour avérées.

[15] En outre, certaines allégations de Transx étaient tenues pour avérées du fait que les agissements de certains de ses employés pouvaient avoir pour but d'intimider d'autres employés de Transx en raison de leur participation à la procédure prévue en vertu du *Code*.

[16] Au cours de la présente procédure, il a été établi que l'élément d'interdiction de l'ordonnance du Conseil datée du 10 mai 1999 et les autres éléments de l'ordonnance s'y rattachant n'avaient pas été respectés à de nombreux égards. Dans cette ordonnance, le Conseil avait enjoint Transx de cesser de porter atteinte aux droits dont jouissent ses employés en vertu du *Code*. Comme nous le verrons plus loin, la preuve a révélé que Transx n'a pas cessé ses activités antisyndicales, qu'elle a retenu les services de

monitored the activities of certain employees and apparently targeted those employees involved in union activity for dismissal. The circumstances of this activity will be detailed below.

[17] The context of the May 10 order and its directions to Transx must be considered. In the May 10 order, Transx was ordered to reinstate Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe and William Harris in their previous positions with no loss of seniority within five working days. This was not done, although they were eventually reinstated with apparent reluctance, at dates well beyond the five-working-day deadline. Subsequently, Messrs. Poirier, Werbiski and Weibe were again discharged by the employer in questionable circumstances. Each of the six employees referred to in clause 3 of the Board's May 10 order was subjected to investigation by a private investigator at the request of the employer and four of the six were clandestinely subjected to surveillance.

[18] On May 10, 1999, Transx was also ordered by the predecessor Board to compensate Messrs. Poirier, Briggs, Werbiski, Coombes, Weibe and Harris for loss of earnings within five working days of the decision date. This too the employer did not do. Instead, it engaged in an apparent campaign of questioning and challenging the order on matters of detail. It did not compensate the individuals as ordered and as was its responsibility. Documents and clarifications, some of them unnecessary, were requested from the union and challenges made, but payment, even of amounts acknowledged to be due, was not promptly forthcoming.

[19] The exchange of documentation concerning the implementation of the order to compensate is contained in Tabs 3 to 9 of Exhibit 1 in the present proceedings and need not be detailed here. Two comments should however be made about this documentation. If the failure to comply with the Board's order did not appear to be so determined and wholesale, and if the surveillance of the employees and other activities described below had not been in progress simultaneously, the argument of employer's counsel that clarification was needed before compliance with the previous panel's order might to some extent have

détectives privés, qu'elle a surveillé les activités de certains employés et qu'elle aurait ciblé les employés ayant participé aux activités syndicales en vue de les congédier. Les circonstances sont décrites ci-après.

[17] Il faut examiner le contexte de l'ordonnance du 10 mai et des directives données à Transx. Cette dernière a reçu l'ordre de réintégrer Jerry Poirier, Shawn Briggs, Randy Werbiski, Rob Coombes, Albert Weibe et William Harris dans leurs anciennes fonctions sans perte d'ancienneté, dans les cinq jours ouvrables suivant la date de l'ordonnance. Cela n'a pas été fait même si ces employés ont fini par être réintégrés non sans réticence longtemps après l'expiration du délai de cinq jours ouvrables. MM. Poirier, Werbiski et Weibe ont par la suite été congédiés de nouveau dans des circonstances douteuses. Chacun des six employés mentionnés au troisième paragraphe de l'ordonnance du 10 mai du Conseil a fait l'objet d'une enquête par un détective privé à la demande de l'employeur, et quatre d'entre eux ont fait l'objet de surveillance clandestine.

[18] Le 10 mai 1999, l'ancien Conseil a également ordonné à Transx d'indemniser MM. Poirier, Briggs, Werbiski, Coombes, Weibe et Harris pour perte de revenu dans les cinq jours ouvrables suivant la date de la décision. Dans ce cas également, l'employeur n'a pas respecté l'ordonnance. Il s'est plutôt employé à remettre en question et à contester l'ordonnance sur des questions de détails. Il n'a pas indemnisé les personnes nommées dans l'ordonnance comme il en avait reçu l'ordre et comme il devait le faire. Il a exigé que le syndicat lui fournisse des documents et des précisions, dans certains cas inutiles, et a contesté ceux-ci, mais le paiement, ne serait-ce que des montants qu'il a reconnus comme étant dus, n'a pas été effectué promptement.

[19] Les documents échangés au sujet de la mise à exécution de l'ordonnance d'indemnisation se trouvent aux onglets 3 à 9 de la pièce 1 déposée en l'espèce et il n'y a pas lieu de les décrire. Toutefois, ces documents nécessitent deux commentaires. Si le non-respect de l'ordonnance du Conseil n'avait pas procédé d'une démarche semble-t-il résolue et systématique et si l'employeur n'avait pas simultanément entrepris de surveiller les employés et les autres activités décrites ci-après, l'argument de l'avocat de l'employeur selon lequel ce dernier avait besoin de précisions pour se conformer à l'ordonnance du banc initial pourrait, dans

been persuasive to the Board. However, prompt reinstatement did not occur. No compensation was forthcoming. Firings of union members recommenced, and the work climate remained strongly hostile to unionization. Importantly, the employer did not attempt to advance its own calculations of the compensation alleged to be owing or attempt even partial payment.

[20] The Board must emphasize that the obligations placed upon the employer to reinstate and compensate employees were imposed in a Board order with which it was the employer's obligation and no one else's to comply. There was no failure of employee or union cooperation in establishing compensation due, except in two cases noted below. At no point did the employer seek Board assistance to facilitate its search for any of the requested information. Although the union insisted and continued to insist on prompt compliance, this was not forthcoming from the employer.

[21] On the basis of the evidence in the present proceedings, the time it took to obtain compliance from the employer further served to heighten employee reluctance to seek to enforce their rights under the *Code* and to undermine confidence in the union.

[22] After a month and a half of exchanges of correspondence without payment of any compensation, on June 29, 1999, Mr. Tom Panelli, Regional Director and Registrar, Western Region, wrote to counsel for Transx concerning the delays that had occurred. The text of that letter follows:

On May 10, 1999, Letter Decision No. 44 was issued by the Canada Industrial Relations Board. As part of the Decision, the Board ordered compensation for the affected employees to be paid within five days of the decision being rendered. It is my understanding this compensation has not yet been remitted to these employees. Furthermore, it is my understanding there continues to be a disagreement between the parties on the amount of compensation each individual is to receive.

I take this opportunity to remind the parties these payments should have been made by May 15, 1999. The employer is instructed to make these payments on or before noon, July 2, 1999. Should there be a dispute between the parties on the amount each individual is to receive, the employer is instructed to pay the lesser amount.

une certaine mesure, avoir convaincu le Conseil. Toutefois, l'employeur ne s'est pas empressé de réintégrer les employés. Il ne les a pas indemnisés. Il a de nouveau congédié les syndiqués et le climat de travail est demeuré fortement hostile à la syndicalisation. Surtout, l'employeur n'a pas fourni les chiffres justifiant les résultats auxquels il était arrivé concernant l'indemnisation censément due ni même effectué ne serait-ce qu'un paiement partiel.

[20] Le Conseil doit souligner que l'obligation imposée à l'employeur de réintégrer et d'indemniser les employés avait été formulée dans une ordonnance du Conseil que l'employeur, et lui seul, devait respecter. Les employés ou le syndicat, sauf dans deux cas que nous verrons ci-après, ont collaboré à la détermination du montant de l'indemnisation. À aucun moment l'employeur n'a fait appel au Conseil pour obtenir les renseignements demandés. Bien que le syndicat ait toujours insisté pour que l'ordonnance soit respectée dans les plus brefs délais, l'employeur n'a pas réagi.

[21] Sur la foi des éléments de preuve déposés en l'espèce, le temps pris par l'employeur pour respecter l'ordonnance n'a fait que rendre les employés plus réticents à exiger le respect de leurs droits en vertu du *Code* et qu'à miner leur confiance dans le syndicat.

[22] À la suite d'un échange de correspondance sur une période d'un mois et demi sans que soit effectué le paiement d'une partie de l'indemnisation prévue dans l'ordonnance, Tom Panelli, directeur et greffier de la région de l'Ouest, a écrit à l'avocat de Transx le 29 juin 1999 au sujet du retard. Voici le texte de la lettre:

Le 10 mai 1999, le Conseil canadien des relations industrielles a rendu la décision-lettre n° 44 dans laquelle il ordonnait notamment l'indemnisation des employés touchés dans les cinq jours suivant la décision. Sauf erreur, cette indemnisation n'a pas encore été remise aux employés. De plus, je crois savoir que les parties ne s'entendent toujours pas sur le montant de l'indemnisation à verser aux employés.

Je profite de l'occasion pour rappeler aux parties que ces paiements auraient dû être effectués au plus tard le 15 mai 1999. L'employeur doit effectuer les paiements au plus tard à midi le 2 juillet 1999. En cas de divergence d'opinions entre les parties au sujet du montant à verser aux employés, l'employeur doit verser le montant moins élevé.



The parties are further instructed to exchange all relevant information during the week of July 5, 1999 and attempt to resolve any remaining compensation matters in dispute. Should the parties not be able to resolve these matters, the parties will be required to meet with the undersigned during the week of July 12, 1999. If this meeting is required, and should the parties continue to be unable to reach agreement, this matter will be immediately referred to the Board for determination on the issue of quantum.

Upon receipt of this letter, the parties are to advise the writer as to their available dates for the week of July 12, 1999.

Yours truly,

(s) Tom Panelli  
Regional Director and Registrar,  
Western Region

[23] No payment was made by July 2. The letter eventually did produce some results, but not immediately. On July 5, 1999, some of the compensation owed was paid. Only two of the ten individuals received compensation on that date; they were Mr. Weibe and Mr. Briggs. There was a serious mistake concerning the amount paid to Mr. Weibe. The letter forwarding the compensation that was paid indicated:

Further to the instructions from the Registrar set out in his letter of June 29, 1999 we enclose cheques payable to Mr. Weibe and Mr. Briggs. As the parties cannot agree on the amount owing we have paid the lesser amount pending resolution by the Board.

As we have had no response from you with respect to the issues raised by TransX related to the mitigation efforts of Messrs. Poirier, Coombes and Harris we have not been able to calculate the amount owing. Based on TransX's calculations no monies are owed to Mr. Werbiski.

We trust the foregoing is satisfactory. Mr. Chafetz will be in the office tomorrow morning if you wish to discuss the matter further.

Yours very truly,

(s) Roslyn Goldner

[24] The subsequent correspondence (Tab 12 of Exhibit 1) is included to allow an insight into the

Les parties doivent en outre échanger tous les renseignements pertinents au cours de la semaine du 5 juillet 1999 et essayer de s'entendre sur les questions d'indemnisation qui demeurent en litige. Faute d'accord, elles devront rencontrer le soussigné au cours de la semaine du 12 juillet 1999. Si cette rencontre devient nécessaire et si les parties ne réussissent toujours pas à s'entendre, l'affaire sera immédiatement renvoyée au Conseil qui tranchera la question du montant.

Sur réception de la présente lettre, les parties doivent communiquer avec le soussigné pour lui indiquer leur disponibilité au cours de la semaine du 12 juillet 1999.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

(s) Tom Panelli  
Directeur et Greffier,  
Région de l'Ouest

(traduction)

[23] En date du 2 juillet, aucun paiement n'avait été effectué. La lettre a finalement donné quelques résultats, mais pas immédiatement. Le 5 juillet 1999, une partie de l'indemnisation due a été payée. Seulement deux des dix employés ont reçu une indemnisation ce jour-là, soit MM. Weibe et Briggs. Le montant versé à M. Weibe était tout à fait erroné. La lettre accompagnant l'indemnisation indiquait ce qui suit:

Pour faire suite aux instructions données par le Greffier exposées dans sa lettre du 29 juin 1999, nous incluons des chèques payables à MM. Weibe et Briggs. Vu que les parties ne peuvent s'entendre sur le montant dû, nous versons le montant le moins élevé en attendant que le Conseil tranche la question.

Vu l'absence de réponse de votre part au sujet des questions soulevées par Transx quant aux efforts déployés par MM. Poirier, Coombes et Harris pour atténuer leurs pertes, nous n'avons pas été en mesure de calculer le montant dû. D'après nos calculs, aucune indemnisation n'est due à M. Werbiski.

Nous espérons que ce qui précède est satisfaisant. M<sup>re</sup> Chafetz sera au bureau demain matin si vous désirez poursuivre la discussion au sujet de cette question.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

(s) Roslyn Goldner

(traduction)

[24] La lettre suivante (onglet 12 de la pièce 1) est reproduite pour donner un aperçu des efforts qui ont été

efforts that had been made and continue to be made by the union to meet the employer's requests.

12 July, 1999

Via Fax and Mail  
683-2798

Taylor Jordan Chafetz  
Barristers & Solicitors  
Suite 1010 - 777 Hornby St  
Vancouver, B.C.  
V6Z 1S4

Attention: Mr. Israel Chafetz, Esq.

Dear Sirs/Mesdames:

**Re: TransX Ltd. - and - Teamsters Local Union  
No. 31 (Compensation pursuant to CLRB Order)**

Further to the captioned matter, this is to respectfully advise, confirm and enclose as follows.

#### General

We have split our response to your correspondence and concerns in this matter into two parts: first, there are a number of general points that ought to be made of application to all or more than one individual; second, we have provided specific comments and information on each particular person. We will proceed in this order.

With respect to our general comments, please find as follows.

First, the Union is diametrically opposed to your client's position on the issue of the wage increases claimed by the Union for our members which the Company has undeniably provided its workforce (or some of its workforce) while our members were off work due to your client's unfair labour practices. With respect, we fail to understand your response in this vein, namely, to the effect that TransX cannot credit these increased amounts because of the current labour freeze; obviously, we are predicated on the very fact that your client **violated** the statutory freeze while our members were off work and which commenced with the initiation of our organizing drive in December, 1997. As such, we maintain that our members are entitled to the increased wages which, parenthetically, the undersigned calculated to commence as of January 1, 1999, when in fact those raises were **awarded** several months prior to that date. The Union can prove that raises were provided in all relevant classifications.

Second, this is to confirm that the Union maintains its position with respect to the tax gross-up claim. We hypothesize that, by your silence, your client appears to reject this claim. As we have explained in previous

déployés et qui continuent d'être déployés par le syndicat pour satisfaire aux demandes de l'employeur.

Le 12 juillet 1999

Par télécopieur et courrier  
683-2798

Taylor Jordan Chafetz  
Avocats  
Pièce 1010 - 777, rue Hornby  
Vancouver (C.-B.)  
V6Z 1S4

À l'attention de M<sup>r</sup> Israel Chafetz

Mesdames, Messieurs,

**Objet: Transx Ltd. - et - la section locale n° 31 des  
Teamsters (Indemnisation aux termes de  
l'ordonnance du CCRT)**

Par les présentes, nous vous informons, confirmons et envoyons les renseignements suivants au sujet de l'affaire mentionnée en rubrique.

#### Renseignements généraux

Notre réponse comporte deux volets: premièrement, nous formulons un certain nombre d'observations générales qui devraient s'appliquer à plusieurs des personnes en cause; deuxièmement, nous apportons des précisions et nous vous fournissons des renseignements au sujet de chaque personne. Nous procéderons dans cet ordre.

Voici quelques observations générales.

Premièrement, le syndicat est totalement en désaccord avec votre client au sujet de la question des augmentations salariales que le syndicat a demandées pour ses membres et que l'employeur a indéniablement accordées à son effectif (ou à une partie de son effectif) alors que les membres du syndicat étaient sans travail en raison des pratiques déloyales de travail de votre client. Nous ne comprenons pas votre réponse, soit que Transx ne peut accorder l'augmentation en raison du gel actuel des salaires; de toute évidence, nous fondons notre réclamation sur le fait justement que votre client **n'a pas respecté** le gel prévu par la loi alors que nos membres étaient sans travail depuis le début de notre campagne de syndicalisation en décembre 1997. Ainsi, nous soutenons que nos membres ont droit aux augmentations salariales qui, soit dit en passant, selon les calculs du soussigné, sont rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 1999, alors qu'en fait ces augmentations ont été accordées plusieurs mois auparavant. Le syndicat peut prouver que les augmentations ont été accordées à l'égard de toutes les classifications pertinentes.

Deuxièmement, la présente confirme que le syndicat maintient sa position concernant la demande de majoration fiscale. Nous émettons l'hypothèse que, par votre silence, votre client semble rejeter cette demande.

correspondence, this amount is claimed to compensate our members who must record any and all income earned in 1999 on their 1999 tax return (regardless if those monies are otherwise attributable to different tax years). Our accountant advises that this requires an extra payment of one thousand dollars for every four thousand dollars of net income received; in other words, five thousand dollars will be owed as a tax gross-up for net income received in the amount of twenty thousand dollars. *Apropos* the aforementioned, the Union is prepared to litigate this issue in the event there is disagreement.

Third, this is to confirm that we accept your proposal to pay interest on the monies in accordance with the jurisprudence at the rate of 3.5%.

Fourth, this is to confirm that we are prepared to alter our position with respect to overtime upon your client's ability to satisfactorily demonstrate to us that our overtime estimates are incorrect.

Fifth, this is to request your explanation of your calculations of hours owed as to how it can be that our members are credited with less than eight hours full-time pay per day. It is, and will be, the Union's position that our members ought to be compensated on the average of eight hours per day, plus the average overtime, for each work day missed. We also question the veracity of your client's numbers in this regard.

Sixth, this is to confirm that you have confused the mitigation income of Mr. Bill Harris with that of Mr. Albert Weibe. Indeed, it is obvious from your correspondence that you have directly placed **Mr. Harris'** mitigation income (consisting of employment insurance and employment income, respectively), directly in and subtracted directly from **Mr. Weibe**.

Seventh, in addition to the latter error, this is confirm [sic] that you consistently request that Mr. Harris provide documentation evidencing his employment insurance and employment income monies, respectively. Indeed, at one point in your correspondence you assert that you do not even have the information required to calculate Mr. Harris' income entitlements. In this vein, we would confirm as follows: first, you have **always** been in possession of Mr. Harris' information regarding **all** of his remuneration from Pro-West and otherwise because that evidence was **tendered in the hearing** (and is noted as Union Exhibit No. 27). For your easy reference, enclosed please find a copy of that Exhibit. Second, the undersigned explicitly delivered the precise information you request regarding Mr. Harris in our correspondence dated May 17, 1999. (The Union is certain that you have received this information because otherwise you could not have confused that information with Mr. Weibe's mitigation income). Third, enclosed for your easy reference is yet another delivery of documentation from Mr. Harris' 1998 tax return which clearly evidences his

Comme nous vous l'avons déjà expliqué, ce montant vise à indemniser nos membres qui doivent noter tous les revenus gagnés en 1999 sur leur déclaration de revenu de 1999 (que ces revenus soient autrement attribuables ou non à d'autres années d'imposition). Selon notre comptable, cela nécessite un paiement additionnel de 1 000 \$ pour chaque tranche de 4 000 \$ de revenu net; en d'autres termes, 5 000 \$ seront dus à titre de majoration fiscale relativement à un revenu net de 20 000 \$. En ce qui a trait à ce qui précède, le syndicat est prêt à s'adresser aux tribunaux en cas de désaccord.

Troisièmement, la présente confirme que nous acceptons votre proposition de payer des intérêts de 3,5 % sur les sommes dues, en conformité avec la jurisprudence.

Quatrièmement, la présente confirme que nous sommes prêts à modifier notre position au sujet des heures supplémentaires, à la condition que votre client puisse démontrer à notre satisfaction que nos estimations des heures supplémentaires sont inexactes.

Cinquièmement, la présente vise à demander des explications au sujet de vos calculs des heures dues car nous ne comprenons pas pourquoi nos membres ont droit à moins de huit heures à temps plein par jour. Nous sommes d'avis que l'indemnisation doit être fondée sur une moyenne de huit heures par jour à laquelle il faut ajouter la moyenne des heures supplémentaires, pour chaque jour de travail manqué. Nous remettons également en question l'exactitude des chiffres fournis par votre client à cet égard.

Sixièmement, la présente vise à confirmer que vous avez confondu le revenu gagné en atténuation des pertes de M. Bill Harris avec celui de M. Albert Weibe. En effet, il est évident d'après vos lettres que vous avez soustrait le revenu gagné en atténuation des pertes de **M. Harris** (comprenant des prestations d'assurance-emploi et un revenu d'emploi) du revenu de **M. Weibe**.

Septièmement, outre l'erreur ci-dessus, la présente vise à confirmer que vous ne cessez de demander à M. Harris de vous fournir une attestation des prestations d'assurance-emploi et du revenu d'emploi reçus. Vous allez jusqu'à affirmer dans vos lettres que vous n'avez aucun des renseignements dont vous avez besoin pour calculer le revenu auquel M. Harris a droit. À cet égard, nous confirmons ce qui suit. (1) Vous avez **toujours** été en possession des renseignements concernant la **totalité** de la rémunération que M. Harris a reçue de Pro-West et d'ailleurs parce que cette preuve a été **présentée à l'audience** (et est mentionnée dans la pièce n° 27 du syndicat). Pour vous faciliter les choses, vous trouverez ci-joint copie de cette pièce. (2) Le soussigné a explicitement fourni les renseignements que vous avez demandés au sujet de M. Harris dans une lettre datée du 17 mai 1999. (Le syndicat est sûr que vous avez reçu ces renseignements car vous ne les auriez pas autrement confondus avec le revenu gagné en atténuation des pertes de M. Weibe.) (3) Vous trouverez également ci-joint copie des renseignements fournis au sujet de la



employment insurance and employment income received in that year, respectively. As we have stated before, and will state here one more time, Mr. Harris did not report any employment or employment insurance income in 1999 until the date of his return to TransX because he **did not receive any**. More will be discussed about Mr. Harris later on herein in this vein.

Eighth, we have as of yet had no response from you regarding our request as to whether your client has remitted all monies owed to the Employment Insurance Commission. Would you kindly confirm whether this has been done as of yet, and if so, please advise the undersigned how much money has been credited on each person's behalf.

Ninth, similarly, we have yet had no response from you regarding our inquiry respecting the crediting of full 1999 vacation days. In the event that this has been done, would you kindly confirm precisely how many vacation days have been confirmed for each member to be taken in 1999.

Tenth, this is to confirm that for some reason you have erroneously deducted severance pay from several of our members when in fact they did not receive same. We will clear this up with respect to each individual later on herein.

Eleventh, with respect to the number of days of work missed, we must review and recalculate the precise number of days in this regard. Obviously, with such persons as Messrs. Harris and Coombes, our estimates of their lost wages may be short for compensation because they were not re-instated as of our estimated dates of re-instatement. We will endeavour to clear this up later on herein but will reserve our final position on this matter until we meet.

Twelfth [sic], you have repeatedly requested that we provide an explanation as to why there are no incomes reported for certain of our members at certain times of their termination. For the record, this is to confirm that all incomes, of all types, have already been reported to you and deducted from the Union's estimates in our correspondence. If there is no income (like employment insurance, or employment income) reported for these times, it is simply because there were no such incomes earned.

Thirteenth, this is to confirm that your client has once again ignored a clear order of the Board, namely, Mr. Panelli's direct order for your client to provide cheques for at least the amount that it agrees to on or before July 2, 1999. For the record, the Union received only two cheques, for two members, and at that we received them late on July 5, 1999. For the record, the Union wishes to record our displeasure at this clear flouting of Mr. Panelli's order and will document for the record our confusion in this regard, since you have had more than adequate documentation on each person in your hands for some time. In fact, you have verbally

déclaration de revenu de 1998 de M. Harris qui atteste clairement des prestations d'assurance-emploi et du revenu d'emploi touchés cette année-là. Comme nous l'avons déjà indiqué, et nous le répétons encore ici, M. Harris n'a pas déclaré de revenu d'emploi ou de prestations d'assurance-emploi en 1999 avant de retourner à Transx parce qu'il n'en a pas reçu. Je reviendrai sur ce point.

Huitièmement, vous ne nous avez pas encore fait savoir si votre client a remis toutes les sommes dues à la Commission de l'assurance-emploi. Je vous saurais gré de confirmer si cela a été fait et, dans l'affirmative, veuillez m'indiquer le montant qui a été crédité à chaque personne.

Neuvièmement, de façon analogue, vous ne nous avez pas encore indiqué si la totalité des crédits de congés annuels pour 1999 allait être créditée. Si cela a déjà été fait, je vous saurais gré de confirmer le nombre exact de congés annuels que chaque syndiqué peut prendre en 1999.

Dixièmement, la présente confirme que, pour une raison quelconque, vous avez à tort déduit une indemnité de départ du montant dû à plusieurs de nos membres alors qu'en réalité ils n'ont rien reçu. Nous mettrons les choses au clair à l'égard de chacun d'eux un peu plus loin.

Onzièmement, en ce qui concerne le nombre de jours de travail manqués, nous devons revoir et recalculer le nombre exact de jours. De toute évidence, pour ce qui est de MM. Harris et Coombes, nous pouvons avoir sous-estimé les salaires perdus aux fins du calcul de l'indemnisation due parce qu'ils n'ont pas été réintégrés à la date sur laquelle nous avons fondé nos estimations. Nous tenterons de mettre les choses au clair plus loin, mais nous vous ferons connaître notre position définitive à cet égard lors de notre rencontre.

Douzièmement, vous nous avez demandé à plusieurs reprises d'expliquer pourquoi aucun revenu n'est indiqué pour certains de nos membres mis à pied. À titre de référence, la présente vise à confirmer que tous les revenus, de toutes provenances, vous ont déjà été communiqués et ont été déduits de nos estimations. Si nous n'indiquons aucun revenu (tel que des prestations d'assurance-emploi ou un revenu d'emploi), c'est tout simplement parce qu'il n'y en a pas eu.

Treizièmement, la présente vise à confirmer que votre client a de nouveau fait fi d'une ordonnance claire du Conseil, soit l'ordonnance directe de M. Panelli l'enjoignant de remettre au moins les chèques au montant convenu au plus tard le 2 juillet 1999. À titre de référence, le syndicat n'a reçu que deux chèques pour deux membres et, qui plus est, il les a reçus en retard, soit le 5 juillet 1999. À titre de référence, le syndicat désire exprimer son mécontentement concernant le peu de cas que fait manifestement l'employeur de l'ordonnance de M. Panelli et il entend consigner l'état de confusion dans lequel il se trouve étant donné que

advised the undersigned that Mr. Poirier in particular had complete and sufficient documentation; yet, his was not one of the cheques received by the Union on July 5, 1999. Similarly, and moreover, you have already calculated an amount that TransX believed is owed for each person (other than Mr. Werbiski) and yet you have failed to make payment for anyone in this regard. We do not understand this

#### Individual Claims Issues

Following are additional comments to supplement all previous submissions on the compensation issues for each of the following members

##### Albert Weibe

First, this is to confirm that the undersigned has delivered a cheque in the amount of \$16,695.09 (gross), for a net cheque of \$11,516.04, to Mr. Weibe.

Second, this is to register the Union's opposition to the use of a figure less than eight hours for regular hours for Mr. Weibe.

Third, this is to confirm once again that the 1998 gross employment which you attributed to Mr. Weibe in the amount of \$14,080.00, and further in a similar vein the 1998 E.I. benefits in the amount of \$13,572.00 **are the figures of Mr. Bill Harris**. In this vein, we refer you to the accuracy of our calculation respecting Mr. Weibe in our correspondence dated May 17, 1999, where we have clearly set out Mr. Weibe's 1998 employment income and E.I. income, respectively, in the amount of \$7,556.38 and \$9,525.00, respectively. Mr. Weibe did not receive any employment income or E.I. benefits, in 1999 prior to his re-instatement at TransX. This accounts for a total amount of mitigation of \$17,081.38. Accordingly, you have subtracted an amount of mitigation in the amount of \$28,170.85 from Mr. Weibe (and from your total gross income of \$44,578.80, not from the Union's total gross claim of \$51,202.75), instead of the \$17,081.38 figure which is Mr. Weibe's complete mitigation. All documentation in this regard evidencing proving Mr. Weibe's mitigation has been sent to you already.

Accordingly, we are leaving aside the outstanding issues of Mr. Weibe's final entitlement, at the very least your cheque for Mr. Weibe, by your own estimates should be \$44,578.80 minus \$17,081.38, plus interest in the amount of 3.5% timed half the gross owed.

Would you kindly ensure that a cheque in the appropriate amount is issued forthwith in this regard.

vous avez en votre possession depuis quelque temps déjà amplement de renseignements au sujet de chaque personne. En fait, vous avez verbalement indiqué au soussigné que M. Poirier, plus particulièrement, avait fourni tous les documents nécessaires; pourtant, il n'a pas reçu de chèque le 5 juillet 1999. En outre, de façon analogue, vous avez déjà calculé un montant qui, d'après Transx, est dû à chaque personne (exception faite de M. Werbiski), mais vous n'avez pas encore effectué de paiement à qui que ce soit à cet égard. Nous ne comprenons pas.

#### Réclamations individuelles

Vous trouverez ci-après des observations additionnelles pour compléter les observations déjà soumises concernant l'indemnisation de chacun des membres mentionnés.

##### Albert Weibe

Premièrement, la présente confirme que le soussigné a livré un chèque de 16 695,09 \$ (brut), ce qui donne un montant net de 11 516,04 \$ pour M. Weibe.

Deuxièmement, nous nous opposons par la présente à l'utilisation d'un nombre inférieur à huit heures pour ce qui est des heures de travail normales de M. Weibe

Troisièmement, la présente confirme encore une fois que le revenu d'emploi brut de 14 080 \$, et les prestations d'assurance-emploi de 13 572 \$ que vous avez attribués à M. Weibe pour 1998, **sont ceux de M. Bill Harris**. À cet égard, nous vous renvoyons à nos calculs exacts concernant M. Weibe que nous exposons dans notre lettre datée du 17 mai 1999 où nous avons clairement indiqué que le revenu d'emploi ainsi que les prestations d'assurance-emploi pour 1998 s'élèvent à 7 556,38 \$ et 9 525 \$ respectivement. M. Weibe n'a touché aucun revenu d'emploi ou prestations d'assurance-emploi en 1999 avant sa réintégration chez Transx. Le montant total de l'atténuation s'élève donc à 17 081,38 \$. Vous avez soustrait 28 170,85 \$ à titre d'atténuation de l'indemnisation payable à M. Weibe (sur le fondement du revenu brut total de 44 578,80 \$ établi par vous plutôt que du montant brut total de 51 202,75 \$ calculé par le syndicat) au lieu de la somme de 17 081,38 \$, qui représente le montant total de l'atténuation des pertes de M. Weibe. Tous les documents à cet égard établissent que les éléments de preuve concernant l'atténuation des pertes de M. Weibe vous ont déjà été envoyés.

Par conséquent, abstraction faite des questions à régler concernant le montant final auquel a droit M. Weibe, le chèque devrait à tout le moins, d'après vos propres estimations, être de 44 578,80\$ moins 17 081,38 \$, plus les intérêts de 3,5 % multiplié par la moitié du montant brut dû.

Nous vous saurions gré de nous faire parvenir immédiatement un chèque au montant approprié à cet égard.

Enclosed in this regard, please find a photocopy of our original calculation of compensation for Mr. Weibe as well as an annotated correction of your calculation sent in response.

We have already sent you the underpinning documentation which supports Mr. Weibe's claim in its entirety; accordingly, we will not enclose same once again here. Kindly advise if you require any further documentation respecting Mr. Weibe.

#### Bill Harris

As aforesaid, this is to confirm once again that you continue to request the mitigation income for Mr. Harris **when the Union has already clearly provided this information to you**, in the form of a photocopy of Mr. Harris' appropriate tax return. In addition, this is to confirm once again that you have been in possession of Mr. Harris' employment income from B.C. Pro-Drivers (now TransX) as of the date of our hearing (please see enclosure marked U-27)

Once again, for your attention, enclosed please find a photocopy of the appropriate page from Mr. Harris' 1998 tax return which clearly shows mitigation amounts in the amount of \$14,080.00 from employment income and \$13,572.00 for employment insurance benefits, respectively. This amounts to a total of \$27,652.00 in employment income and employment insurance benefits for 1998. As indicated before, Mr. Harris received no employment income or employment insurance benefits in 1999; as such, the aforesaid mitigation figure is the total mitigation figure to be attributed to Mr. Harris.

Enclosed please also find correspondence from Mr. Harris to the undersigned dated May 16, 1999, in which he has supplied figures. In addition, you will note that Mr. Harris has provided an annotated copy of your calculation of monies for him. In this vein, we note that the Union maintains its position that Mr. Harris is owed a total gross income of \$60,283.00 (subject only to the additional time from the date of our calculation on May 17, 1999, until actual date of re-instatement). For purposes of partial payment, however, Mr. Harris should have a cheque issued immediately in the amount of \$48,785.14 (your total gross figure) less Mr. Harris' actual mitigation of \$27,652.00, plus interest at 3.5% times half of the gross amount owed.

In addition, Mr. Harris advises the undersigned that he has never received any severance pay from anyone; the monies which you identify as severance pay and deducted from Mr. Harris on your calculation sheet are actually overtime which Mr. Harris recovered through the Employment Standards Branch. Accordingly, \$382.16 ought to be paid as well

Similar to Mr. Weibe, the Union also takes the position that Mr. Harris ought to be credited for an average eight hours' [sic] of regular work for every day missed, and

Veillez trouver ci-joint une photocopie de nos premiers calculs de l'indemnisation à laquelle M. Weibe a droit ainsi que la copie annotée de vos calculs.

Nous vous avons déjà envoyé les documents étayant la réclamation de M. Weibe; par conséquent, nous ne vous les enverrons pas de nouveau. Veuillez nous indiquer si vous avez besoin de plus amples renseignements au sujet de M. Weibe.

#### Bill Harris

Comme il est indiqué ci-dessus, la présente confirme de nouveau que vous continuez de demander des documents au sujet de l'atténuation des pertes de M. Harris **alors que le syndicat vous a déjà communiqué ces renseignements** sous forme de photocopie de la déclaration de revenu appropriée de M. Harris. En outre, la présente confirme de nouveau que vous êtes en possession du document indiquant le revenu d'emploi de M. Harris chez B.C. Pro-Drivers (maintenant Transx) en date de l'audience (voir la pièce U-27 ci-jointe).

Encore une fois, veuillez trouver ci-joint une photocopie de la page de la déclaration de revenu de 1998 de M. Harris qui indique clairement les montants de l'atténuation des pertes, soit 14 080 \$ au titre d'un revenu d'emploi et 13 572 \$ au titre des prestations d'assurance-emploi, pour un total de 27 652 \$ en 1998. Comme nous vous l'avons déjà indiqué, M. Harris n'a pas reçu de revenu d'emploi ou de prestation d'assurance-emploi en 1999; ainsi, les chiffres susmentionnés correspondent au total de l'atténuation de pertes qu'il faut lui attribuer.

Veillez également trouver ci-joint une lettre de M. Harris au soussigné datée du 16 mai 1999 faisant état des chiffres qu'il a fournis. En outre, vous remarquerez que M. Harris a fourni une copie annotée de vos calculs le concernant. À cet égard, nous soulignons que le syndicat maintient sa position selon laquelle le revenu brut total payable à M. Harris s'élève à 60 283 \$ (sous réserve seulement des heures additionnelles effectuées entre la date des calculs, soit le 17 mai 1999, et la date réelle de sa réintégration). Aux fins du paiement partiel, toutefois, vous devriez émettre immédiatement à M. Harris un chèque de 48 785,14 \$ (le revenu brut total, selon vos calculs) moins le montant réel de l'atténuation des pertes, soit 27 652 \$, plus les intérêts de 3,5 % multiplié par la moitié du montant brut dû.

En outre, M. Harris a avisé le soussigné qu'il n'a reçu aucune indemnité de départ; les sommes que vous qualifiez d'indemnité de départ et que vous avez déduites du montant dû à M. Harris sont en réalité un paiement d'heures supplémentaires que M. Harris a obtenu par l'entremise de la Direction des normes d'emploi. Par conséquent, la somme de 382,16 \$ doit également lui être versée.

Comme dans le cas de M. Weibe, le syndicat fait valoir que huit heures de travail normales devraient être créditées en moyenne à M. Harris pour chaque jour de



not the figure less than eight hours as indicated in the calculation sheet. This goes for everyone herein.

#### Jerry Poirier

Outside of any and all aforementioned general comments which may be applicable to Mr. Poirier, this is confirm [sic] that Mr. Poirier advises that he has never received severance pay in the amount of \$584.55 as you have indicated in your calculation for Mr. Poirier. Second, we once again confirm that we have no idea why you have failed to issue a cheque at least for the amount which your client agreed is owed to Mr. Poirier. We confirm, for the record, your verbal comments that Mr. Poirier's records and documentation were to be commended and that you indeed wished that all of the other members had provided documentation as thoroughly as Mr. Poirier. With respect, we have provided every single piece of documentation that is in existence to substantiate each and every claim of Mr. Poirier and as you had requested initially. Accordingly, would you kindly issue a cheque in the amount of \$25,505.72 (gross), plus \$584.55 in severance erroneously withheld from Mr. Poirier, with interest adjusted in the appropriate fashion, immediately in partial payment and as your own figures warrant.

#### Rob Coombes

Similar to the aforementioned, this is to advise that all comments of a general nature as expressed herein apply to Mr. Coombes.

Similar to our comments respecting Mr. Poirier, the undersigned fails to understand how your client has failed to issue a cheque for partial payment to Mr. Coombes. Mr. Coombes has provided every single piece of documentation which you requested and which is required; as well, all the amounts of mitigation have been reported and documented, respectively.

Accordingly, we hereby request that a cheque for partial payment be issued in the gross amount of \$31,890.49, immediately in partial payment and as your own figures warrant.

#### Randy Werbiski

Suffice it to say that your client's position that Mr. Werbiski, a dependent contractor who has been off work for sixteen months, is owed no money as a result of his termination is, with respect, frankly absurd.

With respect, your client is confusing how Mr. Werbiski chooses to allocate his income once received with its **obligation to pay in the first place**. That is, it matters not whether Mr. Werbiski manages, through astute accounting or otherwise, to reduce his taxable income to zero; this, as a matter of trite common sense, does not in

travail qu'il a manqué et non pas le nombre inférieur que vous indiquez dans la feuille de calcul. Cela vaut pour le reste des personnes en cause ici.

#### Jerry Poirier

Outre les observations générales formulées précédemment qui peuvent s'appliquer à M. Poirier, la présente confirme que M. Poirier a affirmé n'avoir jamais reçu d'indemnité de départ de 584,55 \$ comme vous l'avez indiqué dans vos calculs le concernant. Deuxièmement, nous confirmons de nouveau que nous n'avons aucune idée de la raison pour laquelle vous n'avez pas émis de chèque à tout le moins au montant que votre client dit lui devoir. Nous confirmons à titre de référence vos observations verbales selon lesquelles M. Poirier mérite des félicitations pour la qualité de ses registres et de ses documents. En fait, avez-vous affirmé, vous auriez aimé recevoir des documents aussi complets des autres membres. Sauf votre respect, nous vous avons fourni tous les documents qui existaient pour étayer chaque réclamation de M. Poirier comme que vous l'aviez demandé au départ. Par conséquent, nous vous saurions gré d'émettre immédiatement un chèque de 25 505,72 \$ (brut), auxquels il faut ajouter 584,55 \$ au titre de l'indemnité de départ retenue à tort ainsi que les intérêts calculés de la façon convenue à titre de paiement partiel, selon vos propres chiffres.

#### Rob Coombes

Comme ci-dessus, la présente confirme que toutes les observations de nature générale exprimées s'appliquent à M. Coombes.

Comme dans le cas de M. Poirier, le soussigné ne comprend pas pourquoi votre client n'a pas émis de chèque en guise de paiement partiel à M. Coombes. Ce dernier vous a fourni tous les documents que vous avez demandés et qui étaient nécessaires; de plus, il vous a indiqué le montant total de l'atténuation, qui est attesté par des documents.

Par conséquent, nous demandons par les présentes qu'un chèque au montant brut de 31 890,49 \$ soit immédiatement émis, selon vos propres chiffres, en guise de paiement partiel.

#### Randy Werbiski

Relativement à M. Werbiski, un entrepreneur dépendant qui est sans travail depuis 16 mois, qu'il suffise de dire que la position de votre client selon laquelle aucune somme ne lui est due à la suite de sa mise à pied est franchement absurde.

Votre client confond la façon dont M. Werbiski répartit ses revenus avec son **obligation de payer en premier lieu**. Autrement dit, il importe peu que M. Werbiski réussisse, grâce à des techniques comptables astucieuses ou autrement, à réduire ses impôts à zéro; il s'agit d'une question qui, strictement parlant, ne libère aucunement

any way relieve your client of its obligation to pay Mr. Werbiski for the revenue which he lost in first instance.

In this vein, the Union stands by its position with respect to the monies owed to Mr. Werbiski and as communicated to you by cover dated May 17, 1999.

However, we do have additional information which we are prepared to discuss with you at our meeting with Mr. Panelli regarding the subject of the appropriate amount deducted from Mr. Werbiski's saved fuel, maintenance and insurance costs.

We intend to proceed directly back to the Board in the event that your client is not prepared to move off this *prima facie* ludicrous position. However, we are prepared to sit down and discuss this matter once in order to arrive at a reasonable settlement for Mr. Werbiski.

#### Shawn Briggs

This is to confirm that the undersigned has received a cheque in the gross amount of \$12,758.64, and in the net amount of \$9,311.97. All statements of general application apply equally here as well.

In the sum, the Union maintains its position that Mr. Briggs is owed a total gross lost income of \$55,997.00, as opposed to the \$50,630.58, which you have estimated. The reasons for this discrepancy are already expressed in this correspondence.

Accordingly, we maintain our position that Mr. Briggs is owed a total gross of \$20,116.22, as opposed to your figure of total gross owed of \$12,758.69.

It is the Union's understanding that a meeting has been set for Wednesday, July 13, 1999, at 9:30 in the morning at Mr. Panelli's office. For the record, the Union is prepared to provide your client with up to the end of that day to provide cheques for at least the partial payment with which is [sic] has already agreed to make for all of the members aforesaid. In addition, we look forward to an opportunity to attempt to resolve some or all of the outstanding issues with which the Union and your client have hitherto expressed disagreement. However, in the event that we are not able to accomplish full closure in this dispute at that time, the Union will proceed directly to the Board for its final and binding determination in this matter.

Thank you for your attention to this matter.

Yours truly,

(s) Don Davies  
Director of Legal Resources

votre client de son obligation de lui verser les revenus qu'il a perdus en premier lieu.

Dans la même veine, le syndicat maintient sa position concernant le montant dû à M. Werbiski, qui vous a été communiqué par écrit le 17 mai 1999.

Toutefois, nous possédons des renseignements additionnels dont nous sommes disposés à discuter avec vous lors de notre rencontre avec M. Panelli concernant le montant qu'il convient de déduire des économies d'essence, d'entretien et d'assurance réalisées par M. Werbiski.

Nous avons l'intention de nous adresser directement au Conseil si votre client n'est pas disposé à revenir sur cette position à prime abord farfelue. Nous sommes aussi prêts à vous rencontrer pour discuter de la question au moins une fois pour en arriver à un règlement raisonnable pour M. Werbiski.

#### Shawn Briggs

La présente confirme que le soussigné a reçu un chèque au montant brut de 12 758,64 \$ et au montant net de 9 311,97 \$. Les observations générales qui précèdent s'appliquent également en l'occurrence.

En somme, le syndicat maintient que l'employeur doit un montant brut de 55 997 \$ à M. Briggs et non pas de 50 630,58 \$, comme vous l'avez estimé. Les raisons de cet écart ont déjà été expliquées dans la présente.

Par conséquent, nous maintenons notre position selon laquelle le montant brut payable à M. Briggs est de 20 116,22 \$, non pas de 12 758,69 \$, comme vous l'indiquez.

Sauf erreur, une réunion doit avoir lieu le mercredi 13 juillet 1999 à 9h30 dans le bureau de M. Panelli. À titre de référence, le syndicat est prêt à donner à votre client jusqu'à la fin de la journée du 13 juillet pour lui remettre des chèques correspondant à tout le moins au paiement partiel qu'il a déjà accepté de verser à tous les membres susmentionnés. En outre, nous espérons avoir l'occasion d'essayer de régler une partie ou la totalité des questions en suspens sur lesquelles le syndicat et votre client ne s'entendent pas. Toutefois, advenant que nous ne puissions pas régler tous les litiges à ce moment-là, le syndicat s'adressera directement au Conseil pour obtenir une décision définitive et exécutoire.

Nous vous remercions de l'attention que vous accordez à cette affaire et vous prions d'agréer nos salutations distinguées.

(s) Don Davies  
Chef des Services juridiques

(traduction)

[25] In general, the union's contentions in this letter were supported by the evidence before the Board in the present proceedings. Much of the supporting material to allow a confirmation of the compensation owing to employees had been available to the employer or had been forwarded in May. The tax gross-up claim appeared reasonable but was denied by the employer. The employer had confused Mr. Weibe's and Mr. Harris' mitigation income. The employer did have information from Mr. Harris, which it nonetheless continued to request. The employer had not forwarded the moneys it had to remit to the Employment Insurance Commission. This affected adversely the ability of the employees, some of whom were again fired and unemployed, to get employment insurance payments. Severance pay had apparently been erroneously deducted, and employees had not received payments alleged to be made. Employees were reinstated later than had been ordered. The employer did not move immediately to provide cheques in respect of amounts that it had clearly acknowledged were due. Approximately \$11,000 too much was deducted from Mr. Weibe's cheque for mitigation based on Mr. Harris' identified mitigation amount. Mr. Harris, on the other hand, was not paid at all at this point. Again, the employer had all of Mr. Harris' information.

[26] Mr. Poirier was a special case. Evidence disclosed that he was meticulous and competent in keeping his financial documents in order and that all his information had been forwarded by May 17. He too was not paid. As late as July 5, the employer continued to request information from Mr. Poirier. He was fired again after being subject to surveillance by a private detective agency at the employer's request. He could not claim employment insurance because the employer had not remitted the necessary funds.

[27] Mr. Coombes filed all necessary documentation, but was not paid.

[28] Mr. Werbiski was denied all compensation, or even payments for lost revenue on the basis that since he had reported no income in his income tax return for

[25] En règle générale, les prétentions du syndicat dans cette lettre étaient étayées d'éléments de preuve soumis au Conseil lors de la présente procédure. Une grande partie des documents devant permettre de confirmer le montant de l'indemnité due aux employés avait été mise à la disposition de l'employeur ou lui avait été envoyée en mai. La demande de majoration fiscale semblait raisonnable, mais elle a été refusée par l'employeur qui a aussi confondu les revenus gagnés en atténuation des pertes de MM. Weibe et Harris. Il avait en main les renseignements voulus au sujet de M. Harris, mais il a néanmoins continué de les demander. Il n'a pas envoyé à la Commission d'assurance-emploi les sommes qu'il devait lui remettre. Cela a empêché certains employés, qui avaient été congédiés de nouveau et qui se retrouvaient sans emploi, d'obtenir des prestations d'assurance-emploi. L'indemnité de départ a vraisemblablement été déduite à tort, et les employés n'ont pas reçu les paiements qui ont prétendument été effectués. Les employés ont été réintégrés après la date précisée dans l'ordonnance. L'employeur ne s'est pas empressé d'émettre des chèques au montant qu'il avait clairement reconnu devoir. Il a déduit environ 11 000 \$ de trop du chèque de M. Weibe au titre de l'atténuation des pertes en se fiant sur le montant indiqué par M. Harris à ce titre. Ce dernier, par ailleurs, n'a rien reçu à ce moment-là. De nouveau, l'employeur avait en sa possession tous les renseignements voulus.

[26] M. Poirier était un cas spécial. La preuve a révélé qu'il avait tenu ses dossiers financiers de façon méticuleuse et compétente et qu'il avait envoyé tous les renseignements le concernant en date du 17 mai. Lui non plus n'a rien reçu. Le 5 juillet, l'employeur continuait de lui demander des renseignements. M. Poirier a été congédié une deuxième fois après avoir fait l'objet de surveillance par une agence de détectives privés à la demande de l'employeur. Il a été incapable d'obtenir des prestations d'assurance-emploi parce que l'employeur n'avait pas effectué les versements nécessaires.

[27] M. Coombes a déposé tous les documents nécessaires, mais il n'a pas été payé.

[28] M. Werbiski n'a reçu aucune indemnisation ni même de paiement pour le revenu perdu au motif que son congédiement par Transx n'avait entraîné aucune



the previous year (he was an owner-operator and had been able to offset income with expenses), he had had no loss as a result of his dismissal from Transx.

[29] Finally, Mr. Briggs' forwarded payment was significantly less than that due.

[30] Matters eventually came to a head in late July following the strong intervention of the Board's regional office. The parties met at the Board's premises on July 12, 1999 and some progress resulted.

[31] Transx wrote another letter on July 19, which raised further problems, mostly of a minor nature. No cheques were enclosed, even respecting agreed upon amounts. On July 21, the union replied. Further information was provided through the Board's Regional Director on July 21 and 22, 1999.

[32] The bulk of the compensation due was finally paid on July 29, 1999. Nothing was paid to Mr. Werbiski. All in all, if the evidence relating to the exchange of correspondence between the employer and the union concerning the Board order of compensation to the named employees is considered, the conclusion is inescapable that even in the case of Mr. Werbiski, and certainly in the case of the other employees, the behaviour of the employer is more characterized by evasion and delay than by a serious attempt to honestly and forthrightly comply with the Board order of May 10.

[33] The situation of Mr. Werbiski demands particular attention. By July 22, 1999, Mr. Werbiski had his truck repossessed, his mortgage foreclosed and his family situation disintegrated.

[34] The letters forwarding Mr. Werbiski's information to counsel for Transx were sent by the Regional Director, Mr. Panelli. Their text indicated:

21 July 1999

As per your request, Mr. Werbiski has provided the attached documents. Mr. Werbiski has also advised that he worked for Bytruck Transport for a period of

perte puisqu'il n'avait pas déclaré de revenu dans sa déclaration de revenu de l'année précédente (en sa qualité de propriétaire-exploitant, il avait pu porter ses dépenses en déduction de ses revenus).

[29] Enfin, la somme envoyée à M. Briggs était sensiblement inférieure à la somme qui lui était due.

[30] Les choses sont arrivées au point critique à la fin de juillet à la suite de l'intervention énergique du bureau régional du Conseil. Les parties se sont réunies dans les locaux du Conseil le 12 juillet 1999, ce qui a quelque peu fait avancer les choses.

[31] Dans une autre lettre datée du 19 juillet, Transx a soulevé d'autres problèmes, de peu d'importance pour la plupart. Elle n'a pas envoyé de chèque, même pour les montants sur lesquels il y avait entente. Le syndicat a fait connaître sa réponse par lettre datée du 21 juillet et le directeur régional du Conseil a transmis d'autres renseignements les 21 et 22 juillet 1999.

[32] Le gros de l'indemnisation due a finalement été payé le 29 juillet 1999. Il n'y avait rien pour M. Werbiski. Somme toute, l'examen de la preuve concernant l'échange de correspondance entre l'employeur et le syndicat au sujet de l'ordonnance rendue par le Conseil en vue d'indemniser les employés expressément désignés nous amène inévitablement à conclure que, même dans le cas de M. Werbiski, et assurément dans celui des autres employés, l'employeur a davantage cherché à tergiverser et à user de faux-fuyants qu'à prendre des mesures honnêtes et directes pour respecter l'ordonnance rendue par le Conseil le 10 mai.

[33] Le cas de M. Werbiski mérite une attention particulière. En date du 22 juillet 1999, il avait perdu son camion, ses biens hypothéqués avaient été saisis et sa situation familiale s'était détériorée.

[34] Les renseignements au sujet de M. Werbiski ont été communiqués à l'avocat de Transx par le directeur régional, M. Panelli. Voici ce que disent les lettres:

Le 21 juillet 1999

Pour faire suite à votre demande, veuillez trouver ci-joint les documents fournis par M. Werbiski. Ce dernier a également précisé qu'il avait travaillé pour Bytruck

approximately six weeks but has misplaced the paperwork.

I will be contacting you shortly to discuss the status of Mr. Werbiski's claim.

Yours very truly,

(s) Tom Panelli  
Regional Director and Registrar  
Western Region

22 July 1999

Mr. Werbiski has provided the attached document which should summarize the material you received yesterday. You will note Mr. Werbiski indicates he received \$3,314.30 from Bytruck Transport.

I will be contacting you shortly to discuss the status of Mr. Werbiski's claim.

Yours very truly,

(s) Tom Panelli  
Regional Director and Registrar  
Western Region

[35] The documents show an attempt by Mr. Werbiski to explain what he had done in the period after his dismissal in early 1998 and prior to his reinstatement following the May 10, 1999 decision.

[36] An example of his communications with the CIRB Vancouver Regional Office indicated:

Tom I also worked for Bytruck Transport for roughly 6 weeks. Missed placed [sic] paperwork.

Thanks

(s) Randy Werbiski

[37] Mr. Werbiski testified before the Board, and the Board had an opportunity to observe his demeanor, his honesty and his general responses to challenges and questioning. His testimony and other evidence before the Board disclosed that, through disorganization or duplicity, he had failed to competently and completely

Transport pendant environ six semaines, mais qu'il avait perdu les documents se rapportant à cet emploi.

Je communiquerai avec vous sous peu pour faire le point au sujet de la réclamation de M. Werbiski

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

(s) Tom Panelli  
Directeur et Greffier  
Région de l'Ouest

(traduction)

Le 22 juillet 1999

M. Werbiski a fourni le document ci-joint qui résume les renseignements qui vous ont été communiqués dans les documents que vous avez reçus hier. Veuillez noter que M. Werbiski précise avoir reçu 3 314.30 \$ de Bytruck Transport.

Je communiquerai avec vous sous peu pour faire le point au sujet de la réclamation de M. Werbiski.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

(s) Tom Panelli  
Directeur et Greffier  
Région de l'Ouest

(traduction)

[35] Les documents indiquent que M. Werbiski a essayé d'expliquer ce qu'il avait fait entre son congédiement au début de 1998 et sa réintégration à la suite de la décision du 10 mai 1999.

[36] Dans une des lettres qu'il a envoyées au bureau régional du CCRI à Vancouver, il indique ce qui suit:

Tom, j'ai aussi travaillé pour ByTruck Transport pendant environ six semaines. J'ai perdu les documents se rapportant à cet emploi.

Merci

(s) Randy Werbiski

(traduction)

[37] M. Werbiski a témoigné devant le Conseil. Ce dernier a pu noter le comportement de M. Werbiski, son honnêteté et sa réaction générale aux récusations et aux questions. Son témoignage et d'autres éléments de preuve devant le Conseil ont révélé que, en raison d'un manque d'organisation ou par duplicité, il n'avait pas

disclose all the income he had earned in mitigation during the period in question.

[38] The Board was unsure that Mr. Werbiski might be easily literate and it was apparent that he did not have any significant level of business acumen. The Board was also unsure that Mr. Werbiski was fully aware of all the implications of the circumstances and events that surrounded him. There were significant contradictions in his testimony indicative of attempts to mislead.

[39] However, it was equally apparent to the Board that the employer showed significant hostility and insensitivity to Mr. Werbiski's circumstances and that the employer exploited his vulnerabilities to a significant degree, taking every opportunity to confound and confuse him. It appeared to the Board that this was due to Mr. Werbiski's interest in unionization. Mr. Werbiski's case will be discussed further below.

[40] The next portion of the Board's order of May 10, 1999, which should receive consideration, is the direction to Transx to compensate Zahir Khan, Faizal Khan, Saizad Khan and Harbinder Brar, within five working days of the date of the decision for the decrease in the proportional amount of work assigned to them from January 1998 to the decision. With respect to this item, it was the employer's position before the present Board that there was no significant loss of earnings related to the decrease in the proportional amount of work assigned during the period from January 1998 to the date of decision. However, no evidence was presented to the Board that Transx had in fact attempted to consult with the relevant employees and to comply with this portion of the order. Accordingly, although it was Transx's position that no compensation was due, this was certainly not established to the satisfaction of the present panel.

[41] The Board also heard evidence respecting that portion of the order that required the employer to provide the union an opportunity to hold, within three months from the date of the decision, a maximum of three two-hour information meetings during working hours at the employer's terminal on Capilano Street, in Westminster, or at any other location of the union's

divulgué de façon satisfaisante et complète tous les revenus gagnés en atténuation de ses pertes pendant la période en question.

[38] Le Conseil n'était pas sûr du degré d'alphabétisation de M. Werbiski; il était en outre évident que M. Werbiski n'avait pas un grand sens des affaires. Le Conseil n'était pas sûr non plus si M. Werbiski était pleinement conscient des conséquences des circonstances et des événements le concernant. Ce dernier s'est beaucoup contredit lors de son témoignage, ce qui est révélateur de quelqu'un qui tente d'induire en erreur.

[39] Toutefois, il était également évident que l'employeur manifestait beaucoup d'hostilité à l'égard de M. Werbiski; l'employeur faisait très peu de cas de la situation de ce dernier et cherchait dans une large mesure à exploiter ses faiblesses ainsi qu'à le déconcerter et à l'embarrasser. Le Conseil a eu l'impression que c'était parce que M. Werbiski était favorable à la syndicalisation. Nous reviendrons sur le cas de M. Werbiski plus loin.

[40] La partie de l'ordonnance du Conseil du 10 mai 1999 sur laquelle il y a maintenant lieu de se pencher est la directive donnée à Transx d'indemniser Zahir Khan, Faizal Khan, Saizad Khan et Harbinder Brar, dans les cinq jours ouvrables suivant la date de la décision pour la diminution du volume proportionnel de travail qui leur a été attribué entre janvier 1998 et la date de la décision. À ce sujet, l'employeur a soutenu devant le Conseil qu'il n'y avait pas eu de perte importante de revenu en raison de la diminution du volume proportionnel de travail attribué au cours de la période en cause. Toutefois, aucun élément de preuve n'a été présenté indiquant que Transx avait effectivement essayé de consulter les intéressés et de respecter cette partie de l'ordonnance. Par conséquent, bien que Transx ait soutenu qu'aucune indemnisation n'était payable, les arguments invoqués n'ont certainement pas convaincu le présent banc.

[41] Le Conseil a également entendu des témoignages au sujet de la partie de l'ordonnance qui exige que l'employeur permette au syndicat de tenir, dans les trois mois suivant la date de la décision, un maximum de trois réunions d'information de deux heures pendant les heures de travail dans les locaux de l'employeur situés rue Capilano, à Westminster, ou dans tout autre



choice, and to pay the cost of renting meeting rooms, if necessary.

[42] According to the evidence in this respect, the employer did not offer meeting rooms to the union and the union, which appeared disorganized, did not manage to organize the meetings ordered until August 10, 1999. Just prior to that date, which was the last possible date for holding a meeting within the period set in the Board's order, the union did approach the employer with a request to utilize facilities at its Capilano Street premises.

[43] Three meetings were in fact held on Transx premises on that date. While it is not necessary to review the evidence on this matter in detail, it was apparent to the Board from considering the evidence of Mr. Fred Major, the manager of the Capilano Street terminal who gave evidence on behalf of the employer respecting these meetings, together with the evidence of a number of employees who explained the circumstances and conduct of the meetings to the Board, that the meetings turned out to be a total failure. In the Board's view, the reasons for the failure included the union's disorganization and the employer's demonstrated hostility to the conduct of the meetings. The evidence of the employees who testified indicated that Mr. Major and Mr. Al Aurelio, another Transx senior management employee, scrutinized those entering and leaving the meeting from an obvious and prominent position making it clear that they were observing who was attending. While the failure of these meetings was in part due to the union's lack of organization, the employer's scrutinizing of attendees also made success unlikely.

[44] In summary, the Board is of the view that while the employer did not comply with this component of the previous order in a full and wholehearted manner, it did make some efforts aimed at compliance.

[45] The final component of the Board's order directed Transx to remit a copy of the previous Board's decision to each of its employees within five working days. This too was not competently and completely done. The evidence of the on-site manager, Mr. Major, indicated that he handed out some copies of the Board decision to some 20 or 30 employees. However, there was no

local choisi par le syndicat, et qu'il assume les frais de location des salles de réunion, au besoin.

[42] D'après la preuve produite à ce sujet, l'employeur n'a pas offert de salles de réunion au syndicat et ce dernier, qui semblait mal organisé, a été incapable de tenir les réunions avant le 10 août 1999. Immédiatement avant cette date, laquelle était la dernière date possible pour tenir une réunion dans le délai indiqué dans l'ordonnance du Conseil, le syndicat a demandé à l'employeur l'autorisation d'utiliser les locaux de la rue Capilano.

[43] En fait, il y a eu trois réunions dans les locaux de Transx ce jour-là. Bien qu'il ne soit pas nécessaire d'examiner en détail la preuve à ce sujet, il était évident au Conseil, d'après le témoignage de Fred Major, directeur du terminal de la rue Capilano, qui a témoigné au sujet de ces réunions au nom de l'employeur, et des témoignages d'un certain nombre d'employés, qui ont expliqué les circonstances et le déroulement des réunions, que ces dernières furent un échec total. De l'avis du Conseil, l'échec s'explique en partie par le manque d'organisation du syndicat et l'opposition manifeste de l'employeur à la tenue de ces réunions. Les employés qui ont témoigné ont affirmé que Fred Major et Al Aurelio, un autre cadre supérieur de Transx, s'étaient postés à un endroit où ils étaient sûrs d'être bien visibles pour observer les allées et venues des personnes qui assistaient à la réunion, indiquant ainsi clairement qu'ils vérifiaient qui assistait à la réunion. Bien que l'échec de ces réunions ait en partie été attribuable au manque d'organisation du syndicat, la surveillance étroite des participants par l'employeur a certainement joué un rôle.

[44] En résumé, le Conseil estime que, bien que l'employeur n'ait pas respecté cet élément de la première ordonnance de façon complète et enthousiaste, il a quand même déployé certains efforts pour s'y conformer.

[45] Le dernier élément de l'ordonnance du Conseil exigeait que Transx remette une copie de la décision de l'ancien Conseil à chacun de ses employés dans les cinq jours ouvrables suivant la date de la décision. Dans ce cas également l'employeur n'a pas respecté l'ordonnance de façon satisfaisante et complète. M. Major a témoigné avoir remis des copies de la

attempt to ensure that each and every one had a copy of the decision as had been ordered.

[46] In summary, it appears to the present Board that when the conduct of the employer in meeting the terms of the prior Board order is considered as a whole, it demonstrates a pattern of resistance to the previous Board's decision. The employer offered excuses and explanations for each of its failures. If the matter ended there, the failure to comply with the previous orders might be excused. However, the matter does not end there. Independently of the failure to comply with that order, the employer has engaged in conduct clearly in violation of the *Canada Labour Code*.

[47] Perhaps the most appropriate way to begin to consider this aspect of the evidence before the present Board is to examine the testimony of Mr. Robert Farrer, who testified on behalf of the employer at the proceedings. It should first be noted that while Mr. Farrer did complete the direct examination portion, he was unable to complete cross-examination, and no opportunity was available to counsel for the employer to conduct a redirect examination. The reason for this, the Board was advised, was because during the luncheon adjournment after the first portion of his evidence, Mr. Farrer became ill and was admitted to hospital. A note submitted to the Board from a medical practitioner indicated that Mr. Farrer should not resume full activities for at least four weeks from November 3, 1999.

[48] On being advised of Mr. Farrer's unavailability, counsel for both Transx and Teamsters Local 31 then agreed that Mr. Farrer's evidence should be taken as it had been presented to that time.

[49] The Board, at this point, wishes to emphasize that it was to a certain extent not surprised that Mr. Farrer developed some reaction to presenting his evidence. The Board, during his testimony, had developed grave concerns about his credibility because of his demeanor in giving evidence, the vagueness and lack of forthrightness of his testimony, his inability to recall certain key matters, contradictions that occurred during his testimony, and the very obvious discomfort displayed by Mr. Farrer in response to certain questions posed during cross-examination.

décision du Conseil à quelque 20 ou 30 employés. Toutefois, il n'a pas cherché à s'assurer que tous en avaient une copie.

[46] En résumé, il semble au présent Conseil que les mesures prises par l'employeur en vue de respecter les modalités de l'ordonnance de l'ancien Conseil sont marquées au coin de la résistance. L'employeur a présenté des excuses et offert des explications pour chacune de ses omissions. Si l'affaire en restait là, le fait de ne pas respecter les ordonnances antérieures pourrait être pardonnable. Toutefois, l'affaire n'en reste pas là. Indépendamment du non-respect de l'ordonnance, les mesures prises par l'employeur contreviennent manifestement au *Code canadien du travail*.

[47] La meilleure façon d'entreprendre l'examen de cet aspect de la preuve dont est saisi le présent Conseil est probablement de se pencher sur le témoignage de Robert Farrer, qui a témoigné au nom de l'employeur. Il y a d'abord lieu de souligner que, bien que M. Farrer ait achevé l'interrogatoire principal, il a été incapable d'achever le contre-interrogatoire; par ailleurs, l'avocat de l'employeur n'a pas eu l'occasion de le réinterroger. On a expliqué au Conseil que M. Farrer était tombé malade pendant la pause du déjeuner, après la présentation de la première partie de son témoignage, et qu'il avait dû être hospitalisé. D'après une note du médecin qui a été remise au Conseil, M. Farrer devait être au repos complet pendant au moins quatre semaines à compter du 3 novembre 1999.

[48] Informés de la non-disponibilité de M. Farrer, les avocats de Transx et de la section locale n° 31 des Teamsters ont convenu que le témoignage de M. Farrer devait être accepté tel qu'il avait été présenté.

[49] À ce moment-ci, le Conseil désire préciser que le fait que M. Farrer avait éprouvé un malaise à la suite de son témoignage ne l'avait pas étonné. Le Conseil s'était mis à douter de la crédibilité de M. Farrer en raison de son comportement, de certaines ambiguïtés, de son manque de sincérité, de son incapacité de se souvenir de certains faits importants, de ses contradictions et du fait qu'il était manifestement très mal à l'aise face à certaines questions posées lors du contre-interrogatoire.

[50] Mr. Farrer was cross-examined concerning the circumstances that had led the employer to retain a private investigation firm, J.V. Bennett & Associates Ltd. of Vancouver, to investigate the activities and background of the employees who had been discharged in January 1998, and reinstated following the Board order of May 10, 1999.

[51] Mr. Farrer indicated that this had been done because the employer had wanted to determine what income should be taken into account in mitigating their compensation claims and to determine if they had reported all their income. Mr. Farrer indicated that he was the one who hired the investigation team to investigate the employees. Initially, he indicated clearly that he recalled that he had done this prior to a meeting held on May 21, 1999 at Winnipeg, which he attended together with the company's owner, Mr. Tolaini, its legal counsel and the company's senior financial officer, Mr. Beiber.

[52] Mr. Farrer indicated to the Board that the employer's only interest in hiring a private investigation firm was to confirm whether individual employees might have worked for other employers during the period of their suspension and failed to report the relevant income. Those incomes would of course be relevant, because the income earned would serve to mitigate the compensation to be paid to the employees and to reduce the employer's liability. Mr. Farrer explained that his decision to retain the investigation firm had been taken solely to address mitigation concerns.

[53] On cross-examination, Mr. Farrer appeared unsure that his initial communication with the investigation firm had occurred prior to the May 21 meeting at Winnipeg. Mr. Farrer told the Board that the owner of Transx, Mr. Tolaini, had directed him to hire a private investigator at some point. He indicated that Mr. Tolaini had said to him: "Hire a private investigator to determine if these fellows were working anywhere else." He continued to explain the employer's motivation on the basis of that comment. He confirmed that he had been the only Transx employee to conduct discussions with the private investigator concerning the work to be undertaken. When questioned in detail about certain mitigation matters, however, he responded that such issues were "all Japanese to me."

[50] M. Farrer a été contre-interrogé au sujet des circonstances dans lesquelles l'employeur avait retenu les services d'une agence de détectives privés, J.V. Bennett & Associates Ltd., à Vancouver, pour faire enquête sur les activités et les antécédents des employés qu'il avait congédiés en janvier 1998 et qu'il avait dû réintégrer à la suite de l'ordonnance du Conseil datée du 10 mai 1999.

[51] M. Farrer a indiqué que l'employeur avait fait appel à l'agence parce qu'il voulait déterminer les revenus que les employés avaient gagnés en atténuation de leurs pertes et dont il allait devoir tenir compte pour réduire le montant des indemnités et pour déterminer si les intéressés avaient déclaré la totalité de ces revenus. Il a précisé que c'est lui qui avait embauché les détectives. Au départ, il a dit clairement qu'il se rappelait que c'était avant de rencontrer le propriétaire de l'entreprise, M. Tolaini, son conseiller juridique et l'agent principal des finances de l'entreprise, M. Beiber, le 21 mai 1999 à Winnipeg.

[52] M. Farrer a déclaré au Conseil que l'employeur avait fait appel à une agence de détectives privés dans le seul but de déterminer si les employés avaient travaillé ailleurs pendant leur suspension et s'ils avaient ou non déclaré le revenu gagné. Celui-ci revêtait naturellement de l'importance parce qu'il allait permettre à l'employeur de réduire d'autant le montant de l'indemnisation dû et de limiter sa responsabilité. M. Farrer a expliqué avoir décidé de faire appel à l'agence uniquement en raison de la question de l'atténuation des pertes.

[53] Lors du contre-interrogatoire, M. Farrer n'était plus sûr s'il avait premièrement communiqué avec l'agence avant la réunion du 21 mai à Winnipeg. Il a dit au Conseil que, à un moment donné le propriétaire de Transx, M. Tolaini, lui avait demandé d'embaucher un détective privé. Il a précisé que M. Tolaini lui avait dit d'embaucher un détective privé pour savoir si ces employés avaient travaillé ailleurs. Il a continué de dire que l'employeur avait agi pour cette raison. Il a confirmé avoir été le seul employé de Transx à discuter avec le détective privé du travail à exécuter. Toutefois, interrogé en profondeur au sujet de certaines questions d'atténuation des pertes, il a répondu qu'il n'y connaissait absolument rien.



[54] He then suggested to the Board that he contacted the investigator either before or after the meeting of May 21 and then met with him on May 27 to provide instructions on the work to be done. He indicated that that meeting, which is referenced in a letter from Mr. J.V. Bennett of J.V. Bennett & Associates Ltd., dated June 3, 1999 (which is included Exhibit 2, Tab 10), was his first meeting with Mr. Bennett. He indicated to the Board that at that meeting, Mr. Bennett was instructed to commence activities.

[55] The difficulty with this explanation, however, was that documentation submitted in response to a Board order for production of documents dated October 29, 1999 indicated that surveillance of Mr. John Briggs, one of the previously discharged owner-operators of Transx, had in fact commenced at 6:30 a.m. on May 27. Confronted with this information, Mr. Farrer then recalled that there had been a previous phone call of instructions to Mr. Bennett. He felt that this had happened prior to May 21. Mr. Farrer's difficulties in recalling the details of his contacts with Mr. Bennett were of concern because he appeared to the Board to be willing to invent details to respond to the questions posed on cross-examination. In addition, the Board found Mr. Farrer's explanation of the employer's motives difficult to reconcile with certain other facts.

[56] In particular, the Board has carefully examined the reports that were produced by J.V. Bennett & Associates in order to consider the topics that were addressed in them. The purpose of this examination was to determine whether the focus of the investigation and surveillance might have been the issue of employee mitigation, as Mr. Farrer alleged. The topics addressed in the investigation reports include the address of the individual being reported upon, the status of their British Columbia Driver's License, a credit search, a bankruptcy search, a liens and mortgages search, a criminal court search and a number of inquiries respecting companies at which the individuals had been employed. The documents submitted to the Board contained detailed surveillance reports on four "subjects." The reports, taken in their entirety, were far-reaching and in no way focused upon, nor restricted to the determination of other work that might have been done by the individuals concerned. The investigation reports themselves appear to contradict the assertion

[54] M. Farrer a ensuite indiqué au Conseil qu'il avait communiqué avec le détective soit avant soit après la réunion du 21 mai et qu'il avait rencontré ce dernier le 27 mai pour lui donner des instructions sur le travail à effectuer. Il a indiqué que la rencontre, dont il est question dans une lettre de M. J.V. Bennett, de J.V. Bennett & Associates Ltd., datée du 3 juin 1999 (qui fait partie de la pièce 2, onglet 10), était sa première rencontre avec M. Bennett. Il lui avait alors donné instruction de commencer son enquête.

[55] Cette explication posait toutefois un problème. En effet, selon les documents soumis en réponse à une ordonnance de production de documents datée du 29 octobre 1999, la surveillance de John Briggs, un des propriétaires-exploitants congédiés par Transx, avait effectivement débuté à 6h30 le 27 mai. Informé de cet état de choses, M. Farrer s'est alors rappelé qu'il avait auparavant téléphoné à M. Bennett pour lui donner des instructions. D'après lui, c'était avant le 21 mai. La difficulté qu'avait M. Farrer à se souvenir des détails de ses communications avec M. Bennett était inquiétante parce que, aux yeux du Conseil, M. Farrer semblait prêt à inventer des détails pour répondre aux questions posées lors du contre-interrogatoire. En outre, le Conseil avait de la difficulté à faire concorder l'explication donnée au sujet des motifs de l'employeur avec certains autres faits.

[56] Plus particulièrement, le Conseil a examiné attentivement les rapports produits par J.V. Bennett & Associates en vue de se renseigner sur les questions abordées. Il voulait déterminer si le but de l'enquête et de la surveillance était bien l'atténuation des pertes des employés, comme le prétendait M. Farrer. Les rapports d'enquête indiquent notamment l'adresse des personnes ayant fait l'objet d'une enquête et la validité de leur permis de conduire en Colombie-Britannique. On y fait état des résultats d'une recherche de crédit, d'une recherche de faillite, d'une recherche de créances et d'hypothèques, d'une recherche de casier judiciaire et d'un certain nombre de demandes de renseignements au sujet d'entreprises pour lesquelles les personnes en cause avaient travaillé. Les documents présentés au Conseil contenaient des rapports de surveillance détaillés au sujet de quatre individus. Les rapports, pris dans leur intégralité, faisaient état d'une enquête approfondie qui ne mettait pas du tout l'accent sur la question de savoir si les personnes en cause avaient

that their focus was the discovery of what mitigation income the individuals concerned might have earned.

[57] When challenged with the surveillance reports, Mr. Farrer initially replied that employees might have been followed to see if they stopped by other employers' premises to pick up cheques related to work during the period when they had been laid off.

[58] Mr. Farrer then suggested that the issue of what was to be investigated was left up to the investigator to determine based on his expertise. It was difficult for the Board to reconcile this belated suggestion with Mr. Farrer's previous testimony that the investigator had been instructed to get information on the mitigation issue alone. Indeed, when the suggestion was made to Mr. Farrer that the information in the report on Mr. Werbiski appeared designed to allow management to fire Mr. Werbiski, Mr. Farrer responded: "It appears, yes."

[59] The subjects on whom surveillance was conducted were Randy Werbiski, Jerry Poirier, Shawn Briggs and William Harris. All four had been drivers or owner-operators at Transx, discharged previously for union activities and reinstated on May 10, 1999. The other two individuals identified in clause 3 of the May 10 order, Albert Weibe and Rob Coombes worked on Transx's premises and were not subject to surveillance, although they were subject to the other background checks. Mr. Coombes and Mr. Weibe worked at Transx as warehousemen.

[60] The pattern of the reports and their comprehensive nature are not consistent, in the Board's view, with Mr. Farrer's explanation that they were aimed solely at discovering if individuals had comprehensively reported their mitigation income.

[61] When the content and pattern of the surveillance is considered, a number of elements unfavourable to the explanation offered by Mr. Farrer surface. The background reports obtained by the employer from the

travaillé ailleurs ni ne s'y limitaient. Les rapports semblent contredire l'affirmation selon laquelle le but était de déterminer le montant des revenus que les personnes visées avaient pu gagner en atténuation de leurs pertes.

[57] Lorsqu'on l'a interrogé au sujet des rapports de surveillance, M. Farrer a commencé par dire que les employés ont pu avoir été suivis pour savoir s'ils se rendaient chez d'autres employeurs pour ramasser des chèques pour du travail exécuté pendant leur période de mise à pied.

[58] M. Farrer a ensuite affirmé que la question de savoir sur quoi allait porter l'enquête avait été laissé à la discrétion du détective qui était le spécialiste en la matière. Le Conseil a eu de la difficulté à concilier cette affirmation faite tardivement avec le témoignage antérieur de M. Farrer selon lequel il avait dit au détective de se renseigner uniquement sur la question de l'atténuation des pertes. En effet, en réponse à la question de savoir si les renseignements consignés dans le rapport au sujet de M. Werbiski semblaient avoir pour but de permettre à la direction de congédier ce dernier, M. Farrer a répondu qu'il semblerait que oui.

[59] Les individus ayant fait l'objet de surveillance sont Randy Werbiski, Jerry Poirier, Shawn Briggs et William Harris. Tous les quatre avaient été des chauffeurs ou propriétaires-exploitants chez Transx et avaient été congédiés pour leurs activités syndicales, puis réintégrés le 10 mai 1999. Les deux autres personnes nommées au troisième paragraphe de l'ordonnance du 10 mai, soit Albert Weibe et Rob Coombes, travaillaient dans les locaux de Transx et n'avaient pas fait l'objet de surveillance, mais leurs antécédents avaient tout de même été vérifiés. MM. Coombes et Weibe travaillaient dans l'entrepôt de Transx.

[60] De l'avis du Conseil, la structure et la nature extensive des rapports ne concordent pas avec l'explication de M. Farrer, selon laquelle ils avaient uniquement pour but de déterminer si les personnes visées avaient déclaré tous les revenus gagnés en atténuation de leurs pertes.

[61] Un examen du contenu des rapports et du type de surveillance révèle un certain nombre d'éléments qui contredisent l'explication fournie par M. Farrer. Tout bien considéré, l'employeur n'avait pas besoin d'en

private investigator and the surveillance conducted considered together go far beyond what would have been required to determine the mitigation question. Only those employees working off the employer's premises were in fact subject to surveillance. However, there is no reason why those employees who worked on the premises too might not have been attempting to pick up cheques or contact previous employers. The content of the surveillance reports does not indicate any focus upon or particular interest in mitigation, but appears upon a careful reading to be more directed at developing information to allow the employer to develop a pretext for discharge of the individuals concerned. Contacts with the union are highlighted. The highlighting and comments at no point specifically relate to mitigation. In all the circumstances including Mr. Farrer's demeanor on the stand, it is simply impossible to believe that he was following the instructions of the owner to determine whether the individuals were working somewhere else. A more likely explanation appears to be that the employer was attempting to compile information to fire the targeted employees for their union activities.

[62] At this point, the Board should remark that while it found Mr. Farrer's evidence on the issue of hiring the private investigator to be of notable concern, this was not the only element that was found to be unconvincing. The Board found Mr. Farrer's demeanor on the stand to be evasive and inconsistent in itself and often inconsistent with the testimony of employee witnesses in other major areas as well.

[63] Mr. Farrer indicated that the employees who were fired a second time were fired on instructions received from the employer and for business reasons. In fact, three of the employees who were investigated, Jerry Poirier, Randy Werbiski and Albert Weibe, were discharged a second time after their reinstatement by the Board. Mr. Farrer advanced reasons for the discharge of the three employees. He alleged that Mr. Poirier was essentially fired for theft of time, Mr. Weibe for possession of marijuana in the workplace and Mr. Werbiski for concealing the fact that his vehicle had been repossessed. It is necessary to comment on each situation in detail.

[64] The reasons given for the discharge of Jerry Poirier appear particularly questionable. Mr. Poirier was thoroughly investigated by the investigator,

faire autant pour régler la question de l'atténuation des pertes. En réalité, seuls les employés qui ne travaillaient pas dans les locaux de l'employeur ont fait l'objet de surveillance. Toutefois, rien n'empêchait les employés qui travaillaient dans les locaux de ramasser eux aussi des chèques ailleurs ou de communiquer avec d'anciens employeurs. Les rapports de surveillance n'indiquent pas que l'on a accordé une attention particulière à la question de l'atténuation des pertes. Une lecture attentive révèle qu'ils avaient plutôt pour but de réunir des renseignements devant permettre à l'employeur de trouver un prétexte pour congédier les employés en cause. On accorde une grande importance aux contacts avec le syndicat. L'atténuation des pertes ne fait pas l'objet d'une attention ou d'observations particulières. D'après l'ensemble des circonstances, y compris l'attitude de M. Farrer à la barre des témoins, il est simplement impossible de croire que celui-ci obéissait aux instructions du propriétaire de déterminer si les intéressés travaillaient ailleurs. Une explication plus plausible semble être que l'employeur essayait de réunir des renseignements en vue de congédier les employés visés en raison de leurs activités syndicales.

[62] À ce moment-ci, le Conseil tient à souligner que le témoignage de M. Farrer au sujet de l'embauche du détective privé, quoique préoccupant, n'est pas le seul élément qu'il a trouvé non convaincant. Il a trouvé que M. Farrer cherchait des faux-fuyants, qu'il se contredisait et qu'il contredisait souvent le témoignage d'autres employés sur d'autres points importants.

[63] M. Farrer a indiqué que le deuxième congédiement avait été décrété par l'employeur, pour des raisons commerciales. En fait, trois des employés qui ont fait l'objet d'une enquête, soit Jerry Poirier, Randy Werbiski et Albert Weibe, ont été congédiés une deuxième fois après que le Conseil eut ordonné leur réintégration. M. Farrer a expliqué pourquoi ils avaient été congédiés. Il a prétendu que M. Poirier avait essentiellement été congédié pour vol de temps, M. Weibe pour possession de marijuana au travail et M. Werbiski pour avoir dissimulé le fait qu'il avait perdu son véhicule du fait d'une reprise de possession. Il y a lieu de revenir sur chacune de ces situations en détail.

[64] Les raisons données pour justifier le congédiement de Jerry Poirier semblent particulièrement douteuses. M. Poirier a fait l'objet d'une enquête approfondie, y



including surveillance conducted at least on Wednesday, June 2, 1999 and Thursday, June 3, 1999. His testimony indicated that he had been mysteriously followed by someone in a green Jeep Cherokee on June 9 and 10, 1999, but curiously, no surveillance reports subsequently surfaced.

[65] Highlighted in the June 2, 1999 surveillance report was the information that Mr. Poirier, on that date, at 8:49 a.m. had left his truck and entered the Teamsters Local 31 office located at 1 Grosvenor Square, in Vancouver. Mr. Poirier, who by then had been at work since at least 7:00 a.m., stopped at the Teamsters hall for a total period of 17 minutes.

[66] Equally, the surveillance report of June 3 disclosed that Mr. Poirier, who had been at work since 6:30 a.m. that day, stopped at the Teamsters Local 31 building at 8:42 a.m. and stayed there for some 20 minutes.

[67] The evidence indicated that employees frequently stopped for coffee at the Teamsters building and Mr. Poirier's evidence to the Board was that he had in fact stopped for coffee there on those two days. However, on the basis of the information that was highlighted in the surveillance reports on Mr. Poirier and allegedly also because of a heated altercation which Mr. Poirier had with a bicyclist while driving his truck, the employer summarily dismissed Mr. Poirier on June 17, 1999, for a second time.

[68] The circumstances of the dismissal interview with Mr. Poirier, according to his testimony before the Board, indicate that the employer had not raised the issue of the visits to the Teamsters hall with him directly. Mr. Poirier readily admitted to the Board that he had, at first, not admitted going to the Teamsters hall. The Board did not find this surprising in view of the fact that Mr. Poirier had by then been dismissed and reinstated as a result of his union activity, but did find the circumstances and the manner of the employer's questioning of Mr. Poirier to be questionable. Mr. Poirier was not challenged directly about his going to the Teamsters hall, but was asked generally if his work charts for June 2 and 3 were accurate. When Mr. Poirier stated that his work charts were accurate, the employer took the position, based on his short stopovers, that he had lied and falsified his work charts to conceal his visits to the Teamsters and then

compris d'une surveillance effectuée le mercredi 2 juin 1999 et le jeudi 3 juin 1999. Il a affirmé dans son témoignage qu'il avait été mystérieusement suivi par une personne conduisant une Jeep Cherokee verte les 9 et 10 juin 1999, mais, fait étonnant, aucun rapport de surveillance n'a été produit par la suite.

[65] Le rapport de surveillance du 2 juin 1999 indique que M. Poirier a stationné son camion à 8h49 ce jour-là et qu'il est rentré dans les bureaux de la section locale n° 31 des Teamsters situés au 1, carré Grosvenor, Vancouver. M. Poirier, qui était au travail depuis au moins 7h, s'est arrêté aux bureaux des Teamsters pendant 17 minutes au total.

[66] De même, le rapport de surveillance du 3 juin a révélé que M. Poirier, qui travaillait depuis 6h30 ce jour-là, avait stationné son véhicule devant les bureaux de la section locale n° 31 des Teamsters à 8h42 et qu'il était reparti une vingtaine de minutes plus tard.

[67] La preuve a révélé que les employés se rendaient fréquemment dans les locaux de la section locale pour prendre un café, et M. Poirier a affirmé devant le Conseil que c'est ce qu'il avait fait les deux jours en question. Toutefois, s'appuyant sur les renseignements consignés dans le rapport de surveillance au sujet de M. Poirier et censément aussi en raison d'une altercation que ce dernier avait eue avec un cycliste pendant qu'il conduisait son camion, l'employeur l'a congédié sommairement une deuxième fois le 17 juin 1999.

[68] Les circonstances de l'entrevue de congédiement avec M. Poirier, d'après le témoignage de ce dernier devant le Conseil, indiquent que l'employeur ne lui a pas directement parlé des visites aux bureaux des Teamsters. M. Poirier a admis volontiers devant le Conseil qu'il avait commencé par nier s'être rendu aux bureaux des Teamsters. Le Conseil a trouvé que ce n'était pas étonnant vu que M. Poirier avait déjà été congédié en raison de ses activités syndicales, puis réintégré, mais il a trouvé douteuses les circonstances et la façon dont l'employeur avait interrogé M. Poirier. Au lieu de l'interroger directement au sujet de ses visites aux bureaux des Teamsters, on lui a plutôt posé des questions au sujet de l'exactitude de ses feuilles de temps des 2 et 3 juin. Quand il a répondu que ses feuilles de temps étaient exactes, l'employeur, en raison des brefs arrêts de M. Poirier, l'a accusé de mentir et de falsifier ses feuilles de temps pour

discharged him. Mr. Farrer told the Board that this discharge had been done on instructions received from the employer because Mr. Poirier was guilty of theft of time.

[69] An examination of Mr. Poirier's time logs for the period during which the employer claimed Mr. Poirier had falsified them merely showed, in the Board's view, that in general they were quite accurately maintained. Mr. Poirier testified that failure to note a coffee break or even a lunch period was ordinary practice. He testified that nobody seemed to care how the logs were filled out as long as the work got done.

[70] In discharging Mr. Poirier, the employer also cited a fax it had received from an irate bicyclist who alleged that Mr. Poirier had treated him rudely on the highway shortly after Mr. Poirier's return to work at Transx in early June. Mr. Poirier was not provided with information about the bicyclist at the time of his dismissal and only saw the report from the irate bicyclist at the Board hearing of this matter.

[71] Nonetheless, the employer alleged that this altercation was a contributing factor to Mr. Poirier's discharge.

[72] In view of the fact that Mr. Poirier had previously been discharged for union activity and had been only recently reinstated and since there is before the Board a complaint in respect of his situation alleging a failure to comply with section 94(3) of the *Code*, section 98(4) of the *Code* must also receive consideration in the circumstances. It provides:

98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

[73] Even if the circumstances of Mr. Poirier's second firing, including the employer's careless and flimsy rationale, were considered in the absence of this provision, the Board would conclude on the balance of probabilities that his discharge was motivated by anti-union animus. However, when the burden of proof on the employer is considered, it appears beyond dispute

dissimuler le fait que ce dernier s'était rendu aux bureaux des Teamsters, puis il l'a congédié. M. Farrer a dit au Conseil que M. Poirier avait été congédié sur les instructions de l'employeur parce qu'il avait été reconnu coupable de vol de temps.

[69] Un examen des feuilles de temps de M. Poirier relativement à la période en question, qui selon l'employeur avaient été falsifiées, montre simplement qu'elles étaient généralement remplies avec précision. M. Poirier a témoigné qu'il était normal de ne pas indiquer le temps pris pour une pause-café ou une pause-repas. Il a précisé que personne ne semblait se soucier de la façon dont les feuilles étaient remplies tant que le travail était fait.

[70] En congédiant M. Poirier, l'employeur a également invoqué un message télécopié reçu d'un cycliste en colère qui prétendait que M. Poirier avait été grossier à son endroit sur la route peu de temps avant d'être réintégré chez Transx au début de juin. Aucun renseignement sur le cycliste n'a été fourni à M. Poirier au moment de son congédiement; M. Poirier n'a vu le rapport du cycliste qu'à l'audience devant le Conseil.

[71] L'employeur a pourtant allégué que cette altercation était l'une des raisons du congédiement de M. Poirier.

[72] Vu que M. Poirier avait déjà été congédié pour ses activités syndicales et qu'il venait à peine d'être réintégré, et vu que le Conseil est saisi d'une plainte faisant état de violation du paragraphe 94(3) du *Code*, il faut également tenir compte des dispositions du paragraphe 98(4) du *Code* dans les circonstances. Le paragraphe en question prévoit ce qui suit:

98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[73] Même si les circonstances du deuxième congédiement de M. Poirier, y compris le motif déraisonnable et peu convaincant de l'employeur, étaient examinées en faisant abstraction de cette disposition, le Conseil conclurait selon la prépondérance des probabilités que le congédiement était motivé par un sentiment antisyndical. Toutefois,

that the employer did not in any convincing way demonstrate that Mr. Poirier's discharge, as disproportionate as it appears in the circumstances, was justified by any rationale other than anti-union sentiment.

[74] It is also of note that prior to his dismissal Mr. Poirier had had a troubling and puzzling experience. In particular, on June 9 and 10, Mr. Poirier had come to the conclusion that he was being followed by a green Jeep Cherokee with shaded glass windows. He passed this information on to his employer through Mr. Fred Major, on June 11, 1999. He mentioned that because Transx cargoes were often high-value items, he felt he should report the matter to the police. It is revealing that Mr. Poirier was under surveillance by the employer on those dates. Although Mr. Major knew, he did not reveal this information to Mr. Poirier. After Mr. Poirier reported the Cherokee's licence number to the RCMP, they subsequently advised him on June 12 that he had in fact been followed by a private investigator.

[75] The employer's lack of forthrightness about its employee surveillance, its disregard of the Board's order of May 10, Mr. Poirier's previous discharge, the lack of convincing justification for his second discharge and all the other circumstances, including the failure to explain clearly to Mr. Poirier why he was being discharged and to allow him to respond, provide insight into Transx's motives.

[76] The impact of the company's actions upon employees should also be considered. Mr. Poirier indicated that he was reluctant to indicate that he went to the Teamsters hall on coffee break because if he did he would be fired on the spot. He suggested that it was dangerous for employees to even "breathe Teamsters around Fred" [Mr. Major]. He said that following his reinstatement he perceived that fellow employees were not allowed to talk to him.

[77] Mr. Poirier had been an employee with a sterling record prior to his two discharges. Before the Board, he admitted that his altercation with the bicyclist had been out of character and readily agreed that he had been in the wrong as a professional driver to show anger on the highway. He appeared to the Board to be polite, direct, honest and cooperative in every way.

à l'examen du fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur, il est incontestable que ce dernier n'a d'aucune façon réussi à démontrer que le congédiement de M. Poirier, aussi démesuré qu'il paraisse dans les circonstances, n'était pas motivé par un sentiment antisyndical.

[74] Il y a également lieu de noter qu'avant d'être congédié M. Poirier a eu une expérience troublante et bizarre. En effet, les 9 et 10 juin, M. Poirier en était venu à la conclusion qu'il était suivi par une Jeep Cherokee verte aux vitres teintées. Il en a fait part à son employeur par l'intermédiaire de Fred Major le 11 juin 1999. Il s'est dit qu'il devait le signaler à la police parce qu'il arrive souvent à Transx de transporter de la marchandise de grande valeur. Il est révélateur que M. Poirier ait fait l'objet de surveillance de la part de l'employeur à ces dates. Même s'il était au courant, M. Major n'a rien dit à M. Poirier. Ce n'est qu'après que ce dernier eut donné le numéro de plaque minéralogique de la Cherokee à la GRC, le 12 juin, qu'on lui a dit qu'il avait effectivement été suivi par un détective privé.

[75] La dissimulation à l'employé du fait qu'il faisait l'objet de surveillance, le non-respect de l'ordonnance du Conseil datée du 10 mai, le congédiement antérieur de M. Poirier, l'absence de motif convaincant justifiant le deuxième congédiement et toutes les autres circonstances, y compris le fait de ne pas lui avoir expliqué clairement pourquoi il était congédié et de ne pas lui avoir offert l'occasion de se défendre, donnent une idée des motifs de Transx.

[76] Il faut également examiner l'incidence des actions de l'entreprise sur les employés. M. Poirier a indiqué qu'il hésitait à dire qu'il se rendait aux bureaux des Teamsters pendant sa pause-café de crainte d'être congédié sur-le-champ. Il a affirmé qu'il était dangereux ne serait-ce que de mentionner le mot Teamsters quand Fred Major était dans les parages. Après sa réintégration, il a eu l'impression que ses collègues n'étaient pas autorisés à lui parler.

[77] Avant ses deux congédiements, M. Poirier avait un dossier vierge. Devant le Conseil, il a avoué que l'altercation avec le cycliste était un incident isolé et il a volontiers reconnu qu'il avait eu tort, en tant que conducteur professionnel, de laisser libre cours à sa colère sur la route. Le Conseil l'a trouvé poli, direct, honnête et prêt à collaborer à tous les égards.



[78] In the circumstances, it appears in the terms of section 94(3)(a)(i) and (v) of the *Code* that the employer has refused to continue to employ Mr. Poirier because of his trade union membership or activities. In addition, it appears that the employer's actions constitute intimidation in violation of section 96 of the *Code*.

[79] A second employee, Albert Weibe, was also discharged two times. There is an employee at Transx called Steven Edward Dunning. Mr. Dunning testified in the present proceedings and told the Board that he had been hired by the previous manager of Transx at Vancouver, Curt Pearson, who had been a close friend. Several of the other employees who testified indicated to the Board that Mr. Dunning remains a confidant of the current manager, Fred Major. The evidence indicated that he frequently visits with Mr. Major and other managers of Transx in the office area, which is off limits to other employees. Mr. Dunning told the Board that he is hostile to unions because of the way the Teamsters treated one of his friends 10 years ago.

[80] It should be noted in assessing Mr. Dunning's evidence that Mr. Terry Crosby, whose evidence will be discussed below, indicated under oath that he was told by Mr. Dunning that since the Canada Industrial Relations Board was not a court of law, and not presided over by a judge, it was his intention to lie about everything in giving his evidence.

[81] Mr. Dunning recounted to the Board a situation where he had obtained a marijuana cigarette from Mr. Weibe. He indicated that Mr. Weibe had provided him with the marijuana cigarette in response to his inquiry: "What are you smoking?" He indicated that Mr. Weibe then went to his truck, gave him the cigarette, which he immediately passed on to Fred Major, the manager. He indicated that the reason why he passed the cigarette on to management was to have Mr. Weibe discharged. He insisted that it was not something personal against Mr. Weibe, it was just that he did not like unions.

[82] Mr. Weibe recounted different circumstances. He indicated that Mr. Dunning had asked him directly for "Weed." He indicated that he refused to give any marijuana to Mr. Dunning on the employer's premises

[78] Dans les circonstances, compte tenu des dispositions des sous-alinéas 94(3)a(i) et (v) du *Code*, l'employeur aurait refusé de continuer d'employer M. Poirier en raison de son adhésion au syndicat ou de ses activités syndicales. En outre, les actions de l'employeur constituent de l'intimidation en contravention de l'article 96 du *Code*.

[79] Un deuxième employé, Albert Weibe, a également été congédié deux fois. Un certain Steven Edward Dunning, qui travaille chez Transx, a témoigné en l'espèce. Il a dit au Conseil qu'il avait été embauché par l'ancien directeur de Transx à Vancouver, Curt Pearson, un ami intime. Plusieurs des autres employés qui ont témoigné ont affirmé que M. Dunning demeure un confident du directeur actuel, Fred Major. La preuve révèle qu'il a souvent rendu visite à M. Major et à d'autres cadres de Transx dans les locaux de l'administration dont l'accès est interdit aux autres employés. M. Dunning a dit au Conseil qu'il était contre les syndicats en raison de la façon dont les Teamsters avaient traité un de ses amis 10 ans auparavant.

[80] Pour évaluer le témoignage de M. Dunning, il y a lieu de souligner que M. Terry Crosby, dont le témoignage sera examiné plus loin, a affirmé sous serment que M. Dunning lui avait dit qu'il avait l'intention de mentir lors de son témoignage étant donné que le Conseil canadien des relations industrielles n'est pas une cour de justice et n'est pas présidé par un juge.

[81] M. Dunning a décrit au Conseil une occasion où M. Weibe lui avait fourni une cigarette de marijuana. Le voyant fumer, M. Dunning lui avait demandé qu'est-ce qu'il fumait. M. Weibe s'était alors rendu à son camion et lui avait donné la cigarette qu'il avait immédiatement remise au directeur, Fred Major. Il a agi de la sorte parce qu'il voulait que M. Weibe soit congédié. Il a insisté sur le fait qu'il n'avait rien contre M. Weibe en particulier; c'est juste qu'il n'aimait pas les syndicats.

[82] M. Weibe a décrit les circonstances différemment. Il a indiqué que M. Dunning lui avait carrément demandé de l'«herbe». Il a affirmé avoir refusé de lui en donner sur les lieux du travail, pendant les heures de

during working hours, but that after work Mr. Dunning followed him to his truck whereupon he gave one marijuana cigarette to Mr. Dunning.

[83] Mr. Weibe too was summarily discharged by Fred Major, for this action, apparently following Mr. Farrer's instructions. The letter of termination was given to Mr. Weibe on July 28, 1999.

[84] Before the Board, Mr. Weibe was questioned about what he had done. He admitted that he felt that it was wrong for him to pass out marijuana in the circumstances and particularly so since he is employed in the transport industry, albeit as a warehouseman. He was contrite and readily acknowledged that he had been wrong. He insisted however that the employer had not questioned him directly, carefully and fairly about the circumstances prior to his discharge or with respect to his attitudes, but that he had been summarily dismissed. He also indicated that the employer had never communicated any policy with respect to drugs on the premises to the employees.

[85] There was considerable evidence about Mr. Dunning's close association with Transx management. In view of the company's history of anti-union activities and of the demeanor and attitudes of Mr. Dunning and Mr. Weibe on the stand, it appears to the Board most likely that Mr. Weibe was engaged by Mr. Dunning in a deliberate activity of inducement, whether or not the matter was previously planned. Given that Mr. Weibe's situation was not carefully and fairly addressed in a balanced way and that adequate consideration was not given to his account of the circumstances by the employer, the more likely explanation of what happened is that the employer seized upon the situation engineered by Mr. Dunning to discharge Mr. Weibe.

[86] There is however an additional difficulty with respect to Mr. Weibe. In the course of the direct examination of Mr. Weibe, it appeared that despite the fact that he had reported no mitigation income to the employer, he had not reported back to work as quickly as had been initially suggested. His explanation for the delay was that he had been required to give notice to an employer. The impact of this disclosure on

travail; toutefois, après le travail, M. Dunning l'avait suivi jusqu'à son camion et il lui en avait donné.

[83] M. Weibe a également été sommairement congédié par Fred Major pour ce geste, apparemment sur les instructions de M. Farrer. La lettre de congédiement a été remise à M. Weibe le 28 juillet 1999.

[84] À l'audience, M. Weibe a été interrogé au sujet de cet incident. Il a admis qu'il n'aurait pas dû fournir de marijuana à M. Dunning dans les circonstances, compte tenu plus particulièrement du fait qu'il travaille dans le secteur du transport, quoiqu'à titre d'employé d'entrepôt. Il était contrit et a volontiers reconnu ses torts. Il a insisté toutefois sur le fait que l'employeur ne l'avait pas interrogé directement, minutieusement et équitablement au sujet de l'incident en question ou de son attitude et qu'il l'avait sommairement congédié. Il a également indiqué que l'employeur n'avait jamais communiqué aux employés quelque politique que ce soit au sujet des drogues au travail.

[85] D'après les nombreux témoignages, M. Dunning entretenait des liens étroits avec la direction de Transx. En raison des activités antisyndicales de l'entreprise par le passé et du comportement et de l'attitude de MM. Dunning et Weibe à la barre des témoins, le Conseil croit que M. Weibe est fort probablement tombé dans un piège tendu par M. Dunning, que ce geste ait été ou non posé avec préméditation. Vu que la situation de M. Weibe n'a pas été examinée soigneusement et équitablement et que l'employeur n'a pas tenu compte de sa version des faits, il est fort probable que l'employeur a profité de la situation créée de toutes pièces par M. Dunning pour congédier M. Weibe.

[86] Il existe toutefois une autre difficulté en ce qui a trait à M. Weibe. Lors de son interrogatoire principal, il a été révélé que bien qu'il eût indiqué à l'employeur n'avoir gagné aucun revenu, il ne s'était pas présenté au travail aussi rapidement qu'il était censé le faire. Il a expliqué qu'il avait dû donner un préavis à un employeur. L'incidence de cette divulgation sur sa crédibilité devant le Conseil est importante. Toutefois,

Mr. Weibe's credibility before the Board was significant. However, the Board was equally skeptical of Mr. Dunning's evidence after it had an opportunity to observe his testimony.

[87] In the circumstances, the Board has had to consider carefully the known facts and to consider the burden of proof. As indicated, in the present circumstances, section 98(4) places the burden of proof that Mr. Weibe's discharge was not motivated by anti-union animus upon the employer.

[88] In the circumstances, there was no clear policy establishing the consequences for use or possession of drugs around the workplace, the actual circumstances of the exchange between Mr. Weibe and Mr. Dunning appear to be undiscoverable because of concern about the credibility of each, and Mr. Weibe was summarily dismissed a second time after reinstatement by Board order; it is therefore not possible for the Board to conclude that the employer has met the burden of proof that Mr. Weibe's firing did not violate section 94(3). The Board is therefore of the view that the dismissal of Mr. Weibe too was an unfair labour practice in violation of sections 94(3)(a)(i) and (v) of the *Code*.

[89] In the circumstances, section 96 also appears to have been violated.

[90] The third of the reinstated employees to be discharged was Mr. Werbiski. On the evidence, Mr. Werbiski was discharged when he lied about the fact that his truck had been repossessed by a bailiff. Mr. Werbiski's evidence indicated a pattern of economic difficulty both prior to and subsequent to his employment at Transx. There is no doubt that his economic difficulties were exacerbated by Transx's activities, as will be outlined below. However, it is also apparent that Mr. Werbiski's economic difficulties were substantially due to his own inadequacies as a manager and his inconsistent performance as an employee.

[91] However, Mr. Werbiski was often the union contact in the present matters. The employer was well aware of his union involvement. His discharge by Mr. Major followed the pattern of the other two

le Conseil a également mis en doute le témoignage de M. Dunning après avoir eu l'occasion de l'observer.

[87] Dans les circonstances, le Conseil a dû examiner attentivement les faits connus et tenir compte du fardeau de la preuve. Comme il l'a déjà dit, dans le présent contexte et en vertu du paragraphe 98(4), il incombe à l'employeur de prouver que le congédiement de M. Weibe n'était pas motivé par un sentiment antisyndical.

[88] Dans les circonstances, l'employeur n'avait pas de politique claire précisant les conséquences de la consommation ou de la possession de drogue au travail. Le Conseil ne peut déterminer les circonstances réelles de l'échange entre M. Weibe et M. Dunning en raison des doutes qu'il entretient au sujet de la crédibilité de chacun des intéressés; M. Weibe a été sommairement congédié une deuxième fois après avoir été réintégré aux termes d'une ordonnance du Conseil. Le Conseil ne peut donc conclure que l'employeur s'est déchargé du fardeau de prouver que M. Weibe n'a pas été congédié en contravention du paragraphe 94(3). Par conséquent, le Conseil estime que le congédiement de M. Weibe constitue aussi une pratique déloyale de travail en contravention des sous-alinéas 94(3)a)(i) et (v) du *Code*.

[89] Dans les circonstances, il semble également y avoir eu violation de l'article 96.

[90] M. Werbiski est le troisième des employés réintégrés qui a été congédié. D'après la preuve, il a été congédié pour avoir menti au sujet du fait que son camion avait été repris par un huissier. D'après son témoignage, il avait des difficultés financières avant et après son congédiement. Celles-ci ont assurément été exacerbées par les activités de Transx, comme nous le verrons plus loin. Toutefois, il est également évident que les difficultés de M. Werbiski étaient surtout attribuables à ses lacunes à titre d'administrateur et à son rendement inégal comme employé.

[91] Toutefois, M. Werbiski était souvent la personne-ressource du syndicat en l'espèce. L'employeur était au fait des activités syndicales de M. Werbiski. M. Major a congédié ce dernier de la même façon qu'il a



discharges in that he was peremptorily fired without a sincere inquiry into his circumstances. Shortly prior to his discharge, Mr. Werbiski's truck broke down. Although he advised the employer's dispatching office that he was going to have his truck towed to his own mechanic for repairs, events overtook him. When Mr. Major was advised of the fact that Mr. Werbiski's truck was broken down beside the road, he immediately had it towed back to the employer's premises. This caused Mr. Werbiski a significant amount of additional expense at a time when he was already economically vulnerable. He was required in turn to have the vehicle towed from the employer's yard and subsequently repaired. Additional charges were incurred by him.

[92] Additionally, it should be noted that Mr. Werbiski has so far been paid no compensation at all. The employer's explanation for this is that Mr. Werbiski's income tax form showed no significant income in the last year for which he filed a tax return. This explanation was advanced by one of the employer's witnesses, the Executive Vice-President of the Finance of Transx, Mr. Andy Bieber. It was argued by Mr. Bieber that since he reported no taxable income, Mr. Werbiski would have made no income had he worked for Transx. Therefore, it was suggested that he should receive no compensation. Mr. Bieber however appeared not to have examined in detail Mr. Werbiski's circumstances. To the suggestion that Mr. Werbiski's lack of income might have been due to losses incurred elsewhere than in Transx work, he indicated that he had not considered such a possibility.

[93] A consideration of Mr. Werbiski's income tax return and the other financial information that he produced or mentioned shows that the facile conclusion that Mr. Werbiski derived no financial advantage from his work with Transx is a superficial and inappropriate approach to assessing the compensation owed. The approach taken by the employer to address the compensation owed appears to the Board to be evasive of, rather than compliant with, the responsibilities of Transx to Mr. Werbiski, as they were outlined in the previous decision of May 10, 1999.

[94] Andy Bieber indicated to the Board that he had been with Transx for 2 years, but had previously

congedié les deux autres employés, c'est-à-dire de façon péremptoire, sans réellement chercher à connaître la situation. Peu de temps avant son congédiement, M. Werbiski a eu des ennuis mécaniques avec son camion. Bien qu'il ait informé le bureau de répartition de l'employeur qu'il allait le faire remorquer pour le faire réparer par son propre mécanicien, il s'est trouvé dépassé par les événements. Ayant appris que le camion de M. Werbiski était en panne sur le bord de la route, M. Major l'a immédiatement fait remorquer chez Transx. Cela a occasionné une forte dépense à M. Werbiski à une époque où il était déjà financièrement vulnérable. Il a dû à son tour faire remorquer le véhicule, qui se trouvait sur le terrain de l'employeur, et le faire réparer, ce qui lui a occasionné des frais additionnels.

[92] En outre, il y a lieu de souligner que M. Werbiski n'a jusqu'à maintenant reçu aucune indemnisation. Selon l'un des témoins de l'employeur, soit le vice-président exécutif des finances de Transx, M. Andy Bieber, cela tient au fait que M. Werbiski avait eu un revenu très faible dans l'année pour laquelle il avait soumis une déclaration de revenu. Le témoin a affirmé qu'étant donné que M. Werbiski n'avait déclaré aucun revenu imposable il n'aurait pas eu de revenu s'il avait travaillé pour Transx d'où la décision de ne pas l'indemniser. M. Bieber ne semble toutefois pas avoir examiné en détail les circonstances de M. Werbiski. Quand on lui a suggéré que l'absence de revenu de M. Werbiski était peut-être due à des pertes survenues ailleurs que chez Transx, il a indiqué qu'il n'avait pas songé à cette possibilité.

[93] Un examen de la déclaration de revenu de M. Werbiski ainsi que des autres renseignements financiers qu'il a produits ou fournis indiquent que la conclusion facile selon laquelle il n'avait tiré aucun revenu de son travail chez Transx est une façon trompeuse et inappropriée d'établir le montant de l'indemnisation à laquelle il a droit. L'approche adoptée par l'employeur pour régler la question de l'indemnisation semble, de l'avis du Conseil, avoir pour but de lui permettre non pas d'assumer, mais d'éviter ses responsabilités envers M. Werbiski telles qu'elles ont été énoncées dans la décision antérieure datée du 10 mai 1999.

[94] Andy Bieber a indiqué au Conseil qu'il travaillait chez Transx depuis 2 ans mais qu'il avait auparavant

worked as a chartered accountant for 28 years. His dismissal of Mr. Werbiski's entitlement to the compensation ordered, based on the self-serving conclusion that Mr. Werbiski's income tax history showed he would not have made any income anyway, forms part of an overall pattern of grave concern to the Board. He insisted to the Board that the Transx decision that Mr. Werbiski had no loss was a reasonable approach in the circumstances. He insisted it was not motivated by anti-union sentiment.

[95] In the Board's view, a careful, considered and appropriate study of Mr. Werbiski's situation of the sort to be expected from an experienced, objective and competent professional would have focused solely on his work at Transx, would have carefully balanced his expenses and costs against his average revenue flow from Transx and attempted to arrive at some real approximation of the damage suffered by Mr. Werbiski because of his discharge for union activity. The employer did not do this, and as May turned into June, Mr. Werbiski's financial situation worsened.

[96] Mr. Werbiski testified before the Board that his truck was seized after he failed to meet a commitment to catch up payments, which he made following the decision of the previous Board on May 10, 1999. He was expecting to be paid within a short period, i.e. five working days, as ordered by the Board. Mr. Werbiski promised to catch up on his payments. When, already in desperate financial circumstances, Mr. Werbiski failed to fulfil another payment commitment, his truck was confiscated and the employer seized upon the event to discharge him. Mr. Werbiski was never paid any compensation up to the date of the present hearing.

[97] The employer, who was having Mr. Werbiski followed by J.V. Bennett & Associates Ltd. at the time, then discharged Mr. Werbiski because of the seizure of his truck by the bailiff and Mr. Werbiski's subsequent attempts to conceal the fact that it had been so seized. Mr. Werbiski was discharged on June 16, 1999.

[98] If the employer had paid appropriate compensation in a timely way to Mr. Werbiski, the

travaillé comme comptable agréé pendant 28 ans. Son refus de verser à M. Werbiski l'indemnisation qui lui était due en se fondant sur la conclusion intéressée selon laquelle les déclarations de revenu de M. Werbiski indiquaient qu'il n'aurait de toute façon gagné aucun revenu dénote une attitude générale qui inquiète beaucoup le Conseil. M. Bieber a affirmé avec insistance devant le Conseil que la conclusion de Transx selon laquelle M. Werbiski n'avait pas perdu d'argent était raisonnable dans les circonstances. Il a insisté sur le fait que la conclusion n'était pas motivée par un sentiment antisyndical.

[95] De l'avis du Conseil, un examen approfondi, attentif et approprié de la situation de M. Werbiski, soit le genre d'examen auquel procéderait un professionnel chevronné, objectif et compétent, aurait porté uniquement sur le travail effectué chez Transx. On aurait soigneusement comparé ses dépenses et les coûts de M. Werbiski au revenu moyen tiré du travail chez Transx et on aurait essayé d'estimer les pertes subies par M. Werbiski à la suite de son congédiement pour activités syndicales. L'employeur n'a rien fait de tel, et la situation financière de M. Werbiski s'est aggravée de mai à juin.

[96] M. Werbiski a déclaré au Conseil que son camion avait été saisi parce qu'il avait été incapable de respecter l'engagement pris à la suite de la décision du 10 mai 1999 de l'ancien Conseil de verser les paiements en retard. Il s'attendait à être payé dans un court délai, c'est-à-dire dans les cinq jours ouvrables suivant la date de l'ordonnance du Conseil. Il avait promis de verser les paiements en retard. Lorsque, alors que sa situation financière était déjà désespérée, il n'a pas effectué un autre paiement en retard, son camion a été confisqué et l'employeur a profité de l'occasion pour le congédier. M. Werbiski n'avait reçu aucune indemnisation en date de la présente audience.

[97] L'employeur, qui faisait suivre M. Werbiski par J.V. Bennett & Associates Ltd. à ce moment-là, l'a congédié en raison de la saisie de son camion par l'huissier et en raison des tentatives subséquentes de M. Werbiski de dissimuler ce fait. M. Werbiski a été congédié le 16 juin 1999.

[98] Si l'employeur avait indemnisé M. Werbiski en temps opportun, la preuve concernant la situation de ce

evidence respecting his situation might have been sufficient for the Board to find that his discharge was justified.

[99] However, the employer, apparently for anti-union motives, had previously inappropriately discharged Mr. Werbiski. Timely compensation was not paid and the employee's own actions clearly contributed to the situation that led to Mr. Werbiski's second discharge. In such circumstances, the employer's suggestion that Mr. Werbiski was the author of his own fate does not seem made out. The employer also significantly contributed to his discharge and, in the circumstances, the employer's actions and failure to act that significantly contributed to the seizure of Mr. Werbiski's truck appear to have been based upon anti-union motives.

[100] When it is considered that Mr. Werbiski was not the only employee discharged during this period and that the employer was at the time engaged in clandestinely conducting surveillance with a view to discharging the reinstated employees, and when his discharge is viewed as a part of a pattern, what occurred leads inescapably to the view that among the reasons for Mr. Werbiski's discharge, there was at least an element of anti-union motivation.

[101] In such circumstances, it is useful to consider certain Board precedents.

[102] As long ago as its decision in *Central Broadcasting Company Limited* (1975), 10 di 8; [1975] 2 Can LRBR 65; and 75 CLLC 16,169 (CLRB no. 48), the predecessor Board considered its function in cases where possible cause for dismissal and anti-union animus both appear to be present. Discussing predecessor provisions to those presently in the *Code*, the Board noted:

Accordingly, in order to offset and overturn the presumption created by Section 188(3) of the *Code*, the Respondent must satisfy the Board that he has not failed to comply with Section 184(3)(a). It is not enough to allege and even to prove that employees who allege a violation of Section 184(3)(a)(i), as in the instant case, have been dismissed for just cause, the Employer must satisfy the Board that the employees have not been dismissed because they were members of a trade union.

Obviously, the question of whether or not the dismissal was for a cause which is a "just cause" or "good and

dernier aurait peut-être été suffisante pour amener le Conseil à conclure que son congédiement était justifié.

[99] Toutefois, l'employeur, pour des motifs antisyndicaux, semble-t-il, avait déjà congédié M. Werbiski sans motif valable. L'indemnisation n'a pas été versée en temps opportun et, en agissant comme il l'a fait, l'employé a visiblement contribué à la situation qui a mené à son deuxième congédiement. Dans de telles circonstances, le prétention de l'employeur selon laquelle M. Werbiski est l'artisan de son propre malheur ne semble pas fondée. L'employeur est aussi responsable en grande partie du congédiement de M. Werbiski. Dans les circonstances, ses décisions et son inaction, lesquels y sont pour beaucoup dans la saisie du camion de M. Werbiski, semblent avoir été fondées sur des motifs antisyndicaux.

[100] Vu que M. Werbiski n'est pas le seul employé à avoir été congédié pendant cette période et que l'employeur avait à l'époque entrepris une surveillance clandestine des employés réintégrés en vue de les congédier, et vu que son congédiement semble s'inscrire dans un plan arrêté, les événements nous amènent inévitablement à conclure que parmi les motifs du congédiement de M. Werbiski se trouve au moins un élément de sentiment antisyndical.

[101] Dans de telles circonstances, il y a lieu d'examiner certains précédents du Conseil.

[102] Il y a déjà longtemps, l'ancien Conseil, dans *Central Broadcasting Company Limited* (1975), 10 di 8; [1975] 2 Can LRBR 65; et 75 CLLC 16,169 (CCRT n° 48), a examiné son rôle dans les affaires où il semble être question à la fois de congédiement possible pour cause et de sentiment antisyndical. Au sujet des dispositions antérieures à celles que contient actuellement le *Code*, le Conseil a déclaré ce qui suit:

... En conséquence, afin de neutraliser et de renverser la présomption créée par le paragraphe 188(3) du *Code*, le répondant doit convaincre le Conseil qu'il n'a pas violé l'alinéa 184(3)a). Il ne suffit pas d'alléguer ni même de prouver que les employés qui, comme dans la présente instance ont allégué une violation du sous-alinéa 184(3)a)(i), ont été congédiés pour un juste motif; l'employeur doit de plus convaincre le Conseil que les employés n'ont pas été congédiés parce qu'ils étaient membres d'un syndicat

De toute évidence, la question de savoir si le congédiement était pour une «juste cause» ou une



sufficient reason" will be an important consideration. Normally, people do not act without motive or reason. Thus, if an Employer is unable to establish some justification for his refusal to employ or to continue to employ a person, it is unlikely that he would succeed in overturning the presumption created by Section 188(3) of the *Code*. However, the existence of a reasonable justification for the Employer's behaviour is not sufficient in itself. It is solely one of the considerations which the Board may take into account in trying to determine whether a violation of Section 184(3)(a)(i) has occurred. It must be remembered that the unfair labour practices provisions of the *Code* do not vest the Board with the jurisdiction of an arbitrator empowered to decide whether an employee has been dismissed for "just cause". The *Code* does not provide that an Employer may only discipline an employee for just cause but simply that he may not discipline an employee for certain prohibited considerations or motives such as the ones that are listed in the various subsections of Section 184(3)(a) of the *Code*. As a result, an Employer may discharge an employee for a good reason, a poor reason or no reason at all so long as the provisions of the *Canada Labour Code (Part I)* are not violated. The existence of the absence of a good reason for the Employer's decision is only a factor which may help the Board in determining whether an Employer has violated the unfair labour practices provisions of the *Code*. ...

(pages 17-18; 70; and 16.720)

[103] Here, the situation is complicated because the employer is acting on two levels. It had failed to comply with a Board order to make Mr. Werbiski whole. This led to a situation, in combination with Mr. Werbiski's own deficiencies, that allowed the employer to dismiss Mr. Werbiski for ostensibly just cause, not having a serviceable vehicle. But the justness of the cause does not concern the Board except as a factor in determining whether there was anti-union animus involved in the discharge. In the circumstances, it appears that it is more probable than not that anti-union animus on the part of the employer contributed to Mr. Werbiski's discharge.

[104] The previous Board decision in *Rigaud Transport Inc.* (1986), 68 di 89 (CLRB no. 605), is also a useful reference. There, the predecessor Board noted again in referring to the predecessor of the present provisions of section 98(4):

Section 188(3) of the *Code* provides that the burden of proof is on the employer where a complaint is filed pursuant to subsection 184(3) of the *Code*.

"188.(3) Where a complaint is made in writing pursuant to section 187 in respect of an alleged failure by an

«raison bonne et suffisante» aura son importance. Normalement, on n'agit pas sans motif ou sans raison. Ainsi, si un employeur ne parvient pas à établir une certaine justification de son refus d'embaucher ou de continuer à employer une personne, il est peu probable qu'il réussisse à réfuter la présomption créée par l'article 188(3) du *Code*. Toutefois, l'existence d'une justification raisonnable du comportement de l'employeur n'est pas suffisante en soi. Ce n'est que l'un des points que le Conseil peut prendre en considération lorsqu'il cherche à déterminer s'il y a eu violation du sous-alinéa 184(3)a(i). Il ne faut pas oublier que les dispositions du *Code* concernant les pratiques déloyales de travail ne confèrent pas au Conseil la compétence d'un arbitre qui peut juger si un employé a été congédié pour une «juste cause». Le *Code* ne stipule pas qu'un employeur ne peut infliger des sanctions disciplinaires à un employé que pour un juste motif, mais simplement qu'il ne peut le faire dans certains cas ou pour certains motifs prohibés, comme ceux qui sont énumérés aux divers sous-alinéas de l'alinéa 184(3)a) du *Code*. Dès lors, un employeur peut congédier un employé pour une bonne raison, une mauvaise raison ou sans raison, pourvu qu'il ne viole pas les dispositions du *Code canadien du travail (Partie I)*. L'existence ou l'absence d'un motif valable pour la décision de l'employeur n'est qu'un des facteurs qui peuvent aider le Conseil à déterminer si un employeur a violé ou non les dispositions du *Code* concernant les pratiques déloyales de travail...

(pages 17-18; 70; et 16.720)

[103] En l'espèce, la situation se complique du fait que l'employeur joue sur deux tableaux. Il n'a pas respecté l'ordonnance du Conseil d'accorder réparation à M. Werbiski. Cela a donné lieu à une situation qui, si l'on y ajoute les manquements de M. Werbiski, a permis à l'employeur de congédier ce dernier pour ce qui paraissait être un motif valable, soit le fait qu'il n'avait pas de véhicule utilisable. Toutefois, la validité du motif n'intéresse pas le Conseil sauf pour l'aider à déterminer si le congédiement était motivé par un sentiment antisyndical. Dans les circonstances, il semble plus que probable que le sentiment antisyndical a joué un rôle dans le congédiement de M. Werbiski.

[104] La décision rendue par l'ancien Conseil dans *Rigaud Transport Inc.* (1986), 68 di 89 (CCRT n° 605), est également utile. Dans cette affaire, l'ancien Conseil a de nouveau fait remarquer ce qui suit au sujet des dispositions antérieures au paragraphe 98(4) actuel:

Le paragraphe 188(3) du *Code* dispose que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur lorsqu'une plainte est déposée en vertu du paragraphe 184(3) du *Code*.

«188.(3) Lorsqu'une plainte a été déposée par écrit en application de l'article 187 et portant qu'un employeur

employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 184(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party."

This burden of proof, or reverse onus as it is also known, has been the subject of much discussion by the Board in previous decisions. In one of its earliest decisions, i.e. *Aéro-Club de Montréal Inc.*, (1974), 4 di 44; and 74 CLLC 16,106 (CLRB no. 12), the Board said:

"It is not sufficient for the Respondent charged with violating the pertinent provisions, as alleged by the Complainants, to prove that there was another valid reason for the dismissals. **It must demonstrate that this other reason was the only one, and this by preponderant evidence.** Otherwise, he has failed to rebut the presumption created by Section 188(3) of the Code."

(pages 49; and 893; emphasis added)

In the case of *National Bank of Canada* (1979), 36 di 69 (CLRB no. 229), the Board indicated that:

"The preponderance of the evidence indicates that the employer overturned the burden of proof set out in subsection 188(3) and accordingly, the complaint is dismissed."

(page 72)

This clearly indicates that the burden of proof is a refutable one, but that the preponderance of evidence is required to refute that burden.

(page 94)

[105] In the present matter, it appears that no evidence was adduced to refute the conclusion that anti-union animus was a motivating factor in Mr. Werbiski's second dismissal, as well as in his first. On the evidence, the employer did not even inquire if measures to allow him to recover his vehicle were possible. He was discharged. The inference that anti-union animus was at least one factor leading to his dismissal arises from all his circumstances, including the summary and apparently unconcerned manner in which he was dismissed, his initial firing, his denial of compensation, his clandestine surveillance for anti-union motives and the way he was treated by Mr. Major during his short period of reinstatement.

ou une personne agissant pour le compte d'un employeur ne se serait pas conforme au paragraphe 184(3), la plainte écrite constitue une preuve de l'inobservation de ladite disposition et, le fardeau de la preuve incombe à celle des parties au litige qui allègue le contraire. »

Le Conseil a beaucoup parlé du fardeau de la preuve, plus précisément du renversement du fardeau, dans des décisions antérieures. Dans une des premières affaires qu'il a tranchées, c'est-à-dire *Aéro-Club de Montréal Inc.* (1974), 4 di 47; et 74 CLLC 16,106 (CCRT n° 12), le Conseil a dit ce qui suit:

« Il ne suffit pas pour l'employeur accusé d'avoir contrevenu aux dispositions invoquées par les plaignants, de faire la preuve qu'il avait une autre raison valable de mettre fin à leur emploi. **Il doit faire la démonstration que cette raison était la seule et ceci par une preuve prépondérante.** Autrement, il ne renverse pas la présomption créée par le Code à l'article 188(3). »

(pages 52; et 893; c'est nous qui soulignons)

Dans *Banque Nationale du Canada* (1979), 36 di 69 (CCRT n° 229), le Conseil a affirmé:

« La prépondérance de la preuve indique que l'employeur a renversé la présomption inscrite à l'article 188(3) et, en conséquence, la plainte est rejetée. »

(page 72)

Cela démontre clairement que le fardeau de la preuve peut être renversé mais uniquement sur la foi de la prépondérance de la preuve

(page 94)

[105] En l'espèce, aucun élément de preuve n'a été présenté réfutant la conclusion selon laquelle le sentiment antisyndical est l'un des motifs du deuxième comme du premier congédiement de M. Werbiski. D'après la preuve, l'employeur n'a même pas cherché à savoir s'il était possible de prendre des mesures pour aider M. Werbiski à recouvrer son véhicule. M. Werbiski a été congédié. De l'ensemble des circonstances, y compris la façon sommaire et vraisemblablement cavalière dont il a été congédié, le premier congédiement, le refus de l'indemniser, la surveillance clandestine pour des motifs antisyndicaux et la façon dont il a été traité par M. Major pendant sa brève période de réintégration, on peut conclure que le sentiment antisyndical est à tout le moins l'une des raisons pour lesquelles il a été congédié.

[106] The pattern of employer behaviour is also relevant. It discloses that in all, three of the employees, Mr. Poirier, Mr. Weibe and Mr. Werbiski, who had been reinstated on May 10 and subsequently subjected to surveillance or investigation, were once again discharged by July 28. In the circumstances it appears that Mr. Werbiski's second firing violated sections 94(3)(a)(i) and (v) of the *Code* as well as section 96.

[107] The evidence concerning the general attitude and approach of management at Transx subsequent to the Board's order of May 10 and the reinstatement of the relevant employees, as was established in Mr. Poirier's testimony, also deserves comment.

[108] Terry Crosby, one of the warehouse employees, spoke about the employer's attitude and approach. He told the Board that Fred Major and Al Aurelio had asked him if he wanted the union at or about the time of the meeting of August 10. He said that he had not been active in the union to that point and was so afraid of the employer's reaction that he had denied that he wanted the union. Mr. Crosby indicated that Mr. Aurelio told him at that time that if the union came, the doors of the Vancouver office would be shut. Mr. Crosby also indicated that he had heard Mr. Major talking to at least two other workers along the same lines and inquiring if the others were supporting the union or not. Mr. Crosby suggested that he personally became more favourable to the union as a result and began to express pro-union views because he was tired of what was happening at Transx.

[109] He indicated that prior to the August 10 meeting, he had had no trouble at work. Subsequently, when he no longer attempted to conceal his union sentiments from management, he felt that things changed. He testified about a subsequent incident when he had damaged a pizza oven in the course of moving it with a forklift and had been given a summary five-day suspension, which had been the subject of a complaint in the present proceedings.

[110] Again the employer provided an explanation, but Mr. Crosby indicated that like the others, he was not given a chance to tell his side of the story. Exhibit 6 in these proceedings is the incident report on this event.

[106] Le comportement de l'employeur est également pertinent. Il révèle que, dans l'ensemble, trois des employés - MM. Poirier, Weibe et Werbiski - qui avaient été réintégrés le 10 mai et qui ont subséquemment fait l'objet de surveillance ou d'une enquête, avaient de nouveau été congédiés le 28 juillet. Dans les circonstances, il semble que le deuxième congédiement de M. Werbiski a contrevenu aux sous-alinéa 94(3)a)(i) et (v) ainsi qu'à l'article 96 du *Code*.

[107] La preuve concernant l'attitude générale et le comportement de la direction de Transx à la suite de l'ordonnance du Conseil le 10 mai et la réintégration des employés en cause, telle qu'elle a été établie par M. Poirier, mérite également certaines observations.

[108] Terry Crosby, un des employés d'entrepôt, a parlé de l'attitude et du comportement de l'employeur. Il a dit au Conseil que Fred Major et Al Aurelio lui avaient demandé s'il voulait du syndicat aux environs de la date de la réunion, prévue pour le 10 août. Il a dit qu'il n'avait pas participé aux activités du syndicat jusque-là et qu'il craignait tellement la réaction de l'employeur qu'il avait nié vouloir se syndiquer. M. Aurelio lui avait dit que si le syndicat arrivait sur les lieux, le bureau de Vancouver fermerait ses portes. M. Crosby a précisé avoir entendu M. Major tenir à peu près les mêmes propos à au moins deux autres employés et leur demander si les autres employés appuyaient le syndicat. Il a indiqué qu'il était devenu plus favorable à la syndicalisation par la suite et qu'il avait commencé à s'exprimer en ce sens parce qu'il en avait assez de ce qui se passait chez Transx.

[109] M. Crosby a indiqué qu'il n'avait jamais eu de problème au travail avant la réunion du 10 août. Par la suite, quand il a décidé de ne plus cacher ses sentiments pro-syndicat à la direction, il a senti un certain changement d'attitude à son endroit. Il a témoigné au sujet d'un incident survenu par la suite. Il avait endommagé un four à pizza en utilisant un élévateur à fourche pour le déménager, ce qui lui avait valu une suspension sommaire de cinq jours, suspension qui a fait l'objet d'une plainte au cours de la présente procédure.

[110] De nouveau, l'employeur a fourni une explication, mais M. Crosby a indiqué que, comme les autres employés, il n'avait pas eu la chance de donner sa version des faits. La pièce 6 décrit l'incident. Même



Despite the fact that no employee at the Transx Vancouver facility among those who testified could recall when anyone had been previously disciplined for damaging equipment, the punishment imposed on Mr. Crosby was five-day suspension. Mr. Crosby indicated that it was his view that the punishment imposed was disproportionate to what would reasonably have been expected in the circumstances and was the result of his being identified as a union supporter.

[111] In the circumstances, it also appears to the Board that the five-day suspension was summary and disproportionate. It appears to the Board in the circumstances, on the balance of probabilities, that this suspension was in violation of section 94(3)(a)(i) of the *Code*.

[112] There is one further matter that should be considered. In its complaint of August 24, 1999, the employer indicated that Mr. Werbiski had called Mr. Steve Dunning, and threatened him with physical harm if he spoke to other employees of Transx. It was alleged that the threat of violence was in relation to the union activity ongoing at Transx. Other allegations were made respecting tampering with Mr. Farrer's car.

[113] The evidence before the Board established that Mr. Werbiski had indeed left a threatening message on Mr. Dunning's telephone. The other alleged transgressions, including the loosening and flattening of the tires of Mr. Farrer's car, were established, but it was not clear who had been responsible.

[114] The evidence indicated that Mr. Werbiski had been intoxicated when he left the threat on Mr. Dunning's phone. In fact, Mr. Werbiski's message was:

This is one warning Steve, if you go shooting your mouth off around at Transx with the guys, better watch out when you jump out of that tractor because you don't know what's going to hit you.

[115] Mr. Werbiski acknowledged that he left the message. He denied that he had been acting on behalf of the Teamsters Local 31. In the circumstances Mr. Werbiski described to the Board, it appears that the

si personne parmi les témoins qui travaillaient aux installations de Transx à Vancouver n'a pu se souvenir d'un collègue ayant déjà fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir endommagé du matériel, M. Crosby a reçu une suspension de cinq jours. À son avis, cette punition n'avait aucune commune mesure avec le genre de punition à laquelle il était raisonnable de s'attendre dans les circonstances, et elle tenait au fait qu'il avait été identifié comme étant un partisan du syndicat.

[111] Dans les circonstances, il semble également au Conseil que la suspension de cinq jours était une punition sommaire et démesurée. Selon la prépondérance des probabilités, le Conseil estime que la suspension contrevient au sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*.

[112] Il reste une autre question à examiner. Dans sa plainte datée du 24 août 1999, l'employeur a indiqué que M. Werbiski avait téléphoné à M. Steve Dunning et l'avait menacé physiquement s'il parlait aux autres employés de Transx. On a allégué que la menace de violence était liée aux activités syndicales chez Transx. On a aussi allégué que la voiture de M. Farrer avait été sabotée.

[113] La preuve présentée au Conseil a permis d'établir que M. Werbiski avait effectivement laissé un message contenant des menaces sur le répondeur de M. Dunning. On a fait la preuve des autres prétendus actes de vandalisme, par exemple, les boulons des roues de la voiture de M. Farrer avaient été desserrés et ses pneus dessoufflés, mais l'identité des responsables n'a pu être établie avec certitude.

[114] La preuve a indiqué que M. Werbiski était ivre quand il a laissé son message sur le répondeur de M. Dunning. Voici la teneur du message:

Ceci est un avertissement Steve, si tu n'arrêtes pas de parler aux gars chez Transx, tu es mieux de te surveiller en descendant du camion parce que tu ne sais pas ce qui peut t'arriver.

(traduction)

[115] M. Werbiski a admis avoir laissé le message. Il a nié avoir agi au nom de la section locale n° 31 des Teamsters. Dans les circonstances décrites par M. Werbiski au Conseil, le message téléphonique a

telephone message was more in relation to personal animosity between Mr. Dunning and Mr. Werbiski than in relation to the union activities. In giving his evidence, Mr. Dunning spoke about his interactions with Mr. Weibe and Mr. Werbiski. He indicated, "the thing against Weibe was nothing personal, Werbiski, that was personal, yes."

[116] Although Mr. Werbiski's dispute with Mr. Dunning may have been personal, the actions against Mr. Farrer's car were not personal and appear to have been aimed at intimidating him.

[117] It would appear that the tampering with Mr. Farrer's car was undertaken by an unidentified member or members of Teamsters Local 31 in connection with the workplace dispute.

[118] It does not appear that the intimidation may reasonably be identified as designed to cause Mr. Farrer to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union in violation of section 96 of the *Code*. However, like the other senior employees of Transx, Mr. Farrer both testified and otherwise participated in proceedings under the *Canada Labour Code*. This participation, by virtue of the provisions of section 95(i) of the *Code*, is protected from intimidation. While the evidence of actions designed to intimidate Mr. Farrer may reasonably be inferred to be the result of the actions of individuals purporting to act on behalf of Teamsters Local 31, the evidence falls short of establishing that these actions were in any way authorized or endorsed by responsible union authorities. Hence it is not appropriate at present to order that Teamsters Local 31 cease and desist. Since no individual transgressor was identified, no directed cease and desist order is appropriate.

[119] Nevertheless, the Board feels that a clear instruction to cease and desist from such activities to the employees of Transx, if not the Local, may have some value in the circumstances and while such a direction is not directly ordered, a copy of this decision will be distributed to all employees, who should understand that any such actions as were aimed at Mr. Farrer are unacceptable.

davantage à voir avec l'animosité personnelle qui existait entre M. Dunning et M. Werbiski qu'avec les activités syndicales. Lors de son témoignage, M. Dunning a parlé de ses contacts avec MM. Weibe et Werbiski. Il a affirmé que, dans le cas de M. Weibe, il n'y avait rien de personnel, mais dans le cas de M. Werbiski, c'était personnel.

[116] Bien que le conflit entre M. Werbiski et M. Dunning puisse avoir été de nature personnelle, le sabotage de la voiture de M. Farrer ne l'était pas et il semble avoir eu pour but de l'intimider.

[117] Il semblerait que la voiture de M. Farrer ait été sabotée par un ou plusieurs membres non identifiés de la section locale n° 31 des Teamsters en raison du conflit au travail.

[118] L'intimidation ne semble pas avoir eu pour but d'empêcher M. Farrer d'adhérer à un syndicat ou de cesser d'y adhérer en violation de l'article 96 du *Code*. Toutefois, comme les autres employés de longue date de Transx, M. Farrer a témoigné et a autrement participé à des procédures en vertu du *Code canadien du travail*. De ce fait, il est protégé contre l'intimidation aux termes des dispositions de l'alinéa 95i) du *Code*. Même si on peut raisonnablement déduire de la preuve relative aux actes commis en vue d'intimider M. Farrer que leurs auteurs agissaient prétendument pour le compte de la section locale n° 31 des Teamsters, la preuve ne permet pas d'établir que les actes en question avaient été autorisés ou approuvés de quelque façon que ce soit par les dirigeants syndicaux. Par conséquent, il n'y a pas lieu à l'heure actuelle d'ordonner à la section locale n° 31 des Teamsters de cesser de commettre ces actes. Étant donné qu'aucun responsable n'a été identifié, il n'y a pas lieu de rendre une ordonnance d'interdiction.

[119] Néanmoins, le Conseil estime que des directives claires données aux employés de Transx, sinon aux membres de la section locale, de cesser de commettre de tels actes peut avoir une certaine valeur dans les circonstances et, même si le Conseil ne rend pas directement une ordonnance à ce sujet, une copie de la présente décision sera distribuée à tous les employés pour qu'ils comprennent bien que les actes du genre de ceux dont M. Farrer a été la victime sont inacceptables.

[120] In view of the violations of the *Code* that have been identified on the part of Transx, appropriate remedies must be considered.

[121] Because of the request for certification without a vote, pursuant to the provisions of section 99.1 of the *Code*, it is also important to first note that on January 6, 1998, an application for certification was filed with respect to a unit of employees of Transx Limited. The proposed bargaining unit was described as "Town Drivers, Owner Operators, Warehousemen and Swampers at and from 25 Capilano Way, New Westminster, excluding Office Staff, Sales Staff, Dispatchers, Supervisors." The number of employees in the proposed bargaining unit was 53.

[122] The Board file indicates that at the time the report of the investigating officer was submitted on April 3, 1999, Teamsters Local 31 had submitted signed membership cards completed between December 21, 1997 and January 13, 1998, for a number of employees in the bargaining unit sought; this would require that a representation vote be ordered by the Board among the employees in the unit in accordance with section 29(2) of the *Code*. (Not less than 35%, not more than 50%.)

[123] A representation vote was ordered by the previous Board on May 10, 1999, pursuant to the provisions of section 29(2) of the *Code*. On August 18, 1999, the representation vote was held.

[124] In view of the present complaints, the vote was not counted, but was sealed pending the Board's deliberations in the present proceedings. Notably, the union suggested that in view of the employer's violations of the *Code*, a vote taken at that time would not be a true expression of employee wishes and ought not to be counted.

[125] Instead, it is suggested that the Board should act pursuant to section 99.1 of the *Code*, which provides:

99.1 The Board may certify a trade union despite a lack of majority support if

(a) the employer has failed to comply with section 94; and

[120] Vu qu'il a été démontré que Transx a contrevenu au *Code*, il faut examiner les redressements qui s'imposent.

[121] En raison de la demande d'accréditation sans scrutin présentée aux termes de l'article 99.1 du *Code*, il importe également de préciser en premier lieu que, le 6 janvier 1998, une demande d'accréditation a été présentée relativement à une unité d'employés de Transx Limited. Celle-ci a été décrite comme étant constituée des «conducteurs de ville, propriétaires-exploitants, employés d'entrepôt et manoeuvres travaillant au 25, chemin Capilano, New Westminster, à l'exclusion du personnel de bureau, du personnel des ventes, des répartiteurs et des superviseurs». L'unité de négociation proposée compte 53 employés.

[122] Le dossier du Conseil indique que, au moment où le rapport de l'enquêteur a été soumis le 3 avril 1999, la section locale n° 31 des Teamsters avait remis des cartes d'adhésion signées entre le 21 décembre 1997 et le 13 janvier 1998 relativement à un certain nombre d'employés devant faire partie de l'unité de négociation proposée. En conséquence, il y a lieu d'obtenir une ordonnance du Conseil pour que soit tenu un scrutin de représentation auprès des employés de l'unité, conformément au paragraphe 29(2) du *Code* (un appui de 35 à 50 % est requis).

[123] L'ancien Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation le 10 mai 1999 aux termes des dispositions du paragraphe 29(2) du *Code*. Le scrutin de représentation a eu lieu le 18 août 1999.

[124] En raison des plaintes en l'instance, le scrutin n'a pas été dépouillé. Les urnes ont été scellées en attendant de connaître la décision du Conseil. Fait à noter, le syndicat a indiqué que ce scrutin ne traduira pas les désirs véritables des employés, vu les infractions au *Code* commises par l'employeur, et qu'il ne doit pas être dépouillé.

[125] Il a plutôt été suggéré que le Conseil devrait appliquer les dispositions de l'article 99.1 du *Code*, lequel prévoit ce qui suit:

99.1 Le Conseil est autorisé à accorder l'accréditation même sans preuve de l'appui de la majorité des employés de l'unité si l'employeur a contrevenu à l'article 94 dans des circonstances telles que le Conseil est d'avis que, n'eût été la pratique déloyale ayant donné lieu à la contravention, le syndicat aurait



(b) the Board is of the opinion that, but for the unfair labour practice, the trade union could reasonably have been expected to have had the support of a majority of the employees in the unit.

vraisemblablement obtenu l'appui de la majorité des employés de l'unité.

[126] As mentioned above there is evidence, and the Board has found, that the employer has failed to comply with section 94 of the *Code*.

[126] Comme il est indiqué ci-dessus, la preuve indique que l'employeur a contrevenu à l'article 94 du *Code*, et c'est ce que le Conseil conclut.

[127] Among the evidence submitted to the Board was evidence that the employer's actions, including its recent discharge of union members, created a level of concern among employees that retaliatory action from the employer would follow on identification as a union supporter. There was evidence that the employer might move its operations if it became unionized. In addition, the original panel found that the employer had violated sections 94(1), 94(3) and 96 of the *Code* by discharging significant numbers of employees.

[127] Il a notamment été démontré au Conseil que les actions de l'employeur, dont le congédiement récent de syndiqués, avaient suscité parmi les employés la crainte de représailles de la part de l'employeur s'ils étaient reconnus comme des partisans du syndicat. La preuve a démontré que l'employeur déménagerait peut-être ses bureaux en cas de syndicalisation. En outre, le banc initial a conclu que l'employeur avait enfreint les paragraphes 94(1) et 94(3) et l'article 96 du *Code* en congédiant bon nombre d'employés.

[128] The Board must therefore be concerned not with one, but with two rounds of firings.

[128] Par conséquent, le Conseil doit examiner non pas une, mais deux séries de congédiement.

[129] There is evidence that persuaded the present panel that the employer failed to comply with the previous Board order of May 10, 1999.

[129] Certains éléments de preuve ont convaincu le présent banc que l'employeur n'avait pas respecté l'ordonnance du 10 mai 1999 de l'ancien Conseil.

[130] There has been significant intimidation in the workplace by the employer, including the clandestine surveillance of employees, that in the circumstances appears to have been motivated by anti-union animus and aimed at establishing grounds for the dismissal of union supporters.

[130] L'employeur a pris au travail de nombreuses mesures d'intimidation, y compris la surveillance clandestine d'employés, qui, dans les circonstances, semblent avoir été motivées par un sentiment antisyndical et avoir eu pour but de trouver des motifs pour congédier les partisans du syndicat.

[131] The evidence also indicates that there was a significant level of support for the bargaining agent both prior and subsequent to the initial round of dismissals. There is little question, however, that with the dismissals, a failure to comply promptly with Board orders, workplace actions directed at union members and the suggestion that unionization would result in the closure of the work location, there is a great danger that a vote would not reflect the true wishes of the employees. In the circumstances, the present Board is of the view that but for the unfair labour practices, Teamsters Local 31 could reasonably have expected to have had the support of the majority of the employees.

[131] La preuve a également démontré que l'agent négociateur jouissait d'un appui considérable tant avant qu'après la première série de congédiements. Toutefois, il ne fait pas de doute que, en raison des congédiements, du refus de se conformer promptement aux ordonnances du Conseil, des mesures prises contre les syndiqués au travail et de l'insinuation que les bureaux fermentaient en cas de syndicalisation, le risque est grand qu'un scrutin ne traduirait pas les désirs véritables des employés. Dans les circonstances, le présent Conseil estime que, n'eût été les pratiques déloyales de travail, la section locale n° 31 des Teamsters aurait raisonnablement pu s'attendre à obtenir l'appui de la majorité des employés.

[132] Since the Board is of the view that the employer clearly failed to comply with section 94 and that but for this failure the trade union could reasonably have

[132] Étant d'avis que l'employeur a manifestement enfreint l'article 94 et que, n'eût été cette infraction, le syndicat aurait raisonnablement pu s'attendre à obtenir

expected to have had the support of a majority of the employees in the unit, the Board must consider whether to act pursuant to section 99.1.

[133] In its decision in *Forano Limited*, [1974] 1 Can LRBR 13, the British Columbia Labour Relations Board was asked to consider a request for certification without a representation vote under its legislation. The observations of the Chairman in that matter, P.C. Weiler, are helpful to the present Board.

[134] Chairman Weiler noted:

The crucial element in both sections is the same - the difficulty in ascertaining the true wishes of the employees. Almost always this will be produced by conduct amounting to an unfair labour practice. If conditions seem appropriate in granting this unusual form of remedy, they should be imposed under whatever provision the union is certified. Section 43(3) says "Notwithstanding any other provision..." and parties should be aware that if the Board feels that conditions are warranted, it will choose to grant the certificate in that case only under s. 43(3) where they clearly can be imposed. As in this case, the employer may have engaged in coercive interference in an organizational campaign. Without it, the employees could have chosen freely, for or against collective bargaining. Assuming no discharges, the traditional remedy for the violation is a cease and desist order and this has serious deficiencies. First of all, it does nothing to undo the harm already done to the process of voluntary decision. Secondly, it isn't much of a deterrent to similar conduct in the future. A party doesn't have that much to lose from early and effective intimidation except a little bad publicity.

Certification without a vote is designed to remedy both of these deficiencies (and I should note that basically the same logic applies to a refusal to certify where it is the union which is the guilty party). First of all, it creates a real disincentive to the use of these kinds of tactics. It does so by depriving the offender of the fruits of its unlawful conduct. Someone who intends to secure a favourable vote from the employees ends up with exactly the opposite result. However, that is just part of the case for this remedy, because the party primarily affected by the certificate is the employees. We can assume that the Legislature did not want to visit the sins of the employer or the union on the innocent employees, who, after all, are supposed to be the beneficiaries of this freedom of choice about collective bargaining. Accordingly, the remedy is to be used where one cannot feasibly determine the true wishes of the employees through the normal means. In that case, the Board is required to

l'appui de la majorité des employés de l'unité, le Conseil doit examiner s'il doit appliquer les dispositions de l'article 99.1.

[133] Dans *Forano Limited*, [1974] 1 Can LRBR 13, la commission des relations du travail de la Colombie-Britannique a été appelée à examiner une demande d'accréditation sans scrutin de représentation aux termes de la loi de la province. Les observations du Président dans cette affaire, P.C. Weiler, sont utiles au présent Conseil.

[134] Le Président Weiler a fait remarquer ce qui suit:

... L'élément crucial dans les deux articles est le même - la difficulté de déterminer les désirs véritables des employés. Presque invariablement, cela sera la conséquence d'une conduite équivalant à une pratique déloyale de travail. Si les conditions semblent indiquées pour accorder cette forme inhabituelle de réparation, elles doivent être imposées en vertu de la disposition invoquée pour accréditer le syndicat. Le paragraphe 43(3) précise que, «nonobstant toute autre disposition», les parties doivent savoir que dans les cas uniquement où elle estime que les conditions le justifient, la commission choisira d'accorder l'accréditation seulement en application du paragraphe 43(3) qui prévoit clairement qu'elles peuvent être imposées. Comme en l'espèce, l'employeur peut avoir pris des mesures coercitives pendant une campagne de syndicalisation. En l'absence de telles mesures, les employés auraient pu choisir librement de négocier ou non collectivement. S'il n'y a pas eu de congédiements, le redressement classique en cas de violation est une ordonnance d'interdiction, mais cela est loin de résoudre tous les problèmes. Premièrement, cela ne répare pas les dommages déjà causés au processus de décision volontaire. Deuxièmement, cela n'a pas de véritable effet dissuasif pour l'avenir. Une partie n'a pas grand-chose à perdre à prendre des mesures d'intimidation efficaces le plus rapidement possible. Elle risque tout au plus de faire l'objet d'un peu de mauvaise publicité.

L'accréditation sans scrutin vise à corriger ces deux problèmes (et je dois souligner que la même logique s'applique fondamentalement dans le cas d'un refus d'accréditation où le syndicat est la partie coupable). Premièrement, elle dissuade véritablement d'avoir recours à ce type de tactiques en privant le contrevenant des fruits de sa conduite illégale. La personne qui croit s'assurer la faveur des employés se retrouve exactement avec le résultat contraire. Toutefois, ce n'est qu'une des raisons d'appliquer ce redressement vu que ce sont les employés qui sont les premiers touchés par l'accréditation. Nous pouvons supposer que le législateur ne voulait pas punir les employés innocents pour les errements de l'employeur ou du syndicat. Après tout, les employés sont supposés être les bénéficiaires de la liberté de choix en matière de négociation collective. Par conséquent, il faut imposer le redressement quand il est impossible de déterminer les désirs véritables des

arrive at an informed judgment of the choice the employees would have made in the absence of coercion. And when the Board does order the remedy in that situation, it serves that second objective referred to earlier - repairing the damage already done by giving effect to the true wishes of the employees.

I think everyone is aware of the risks involved in that kind of certification. In some cases, the employees may have foisted upon them a bargaining representative which they really don't want. Undoubtedly, the remedy must be carefully used. But the Board must not be afraid to use it when it appears appropriate. The Legislature conferred it for the very good reason that there is another equally serious risk to employee freedom. The majority in a unit may really want collective bargaining but have been intimidated from choosing it openly. The only way they will get it is for the Board to certify the union under s. 8(4)(e) or 43(3). When it does, it does not impose union representation on the employees irrevocably. There are ample facilities in the Act for de-certifying or replacing a union and the experience of the Board is that they are regularly used. ...

(pages 20-21)

[135] In the present case, there was a second round of firings, following the cease and desist order of May 10, 1999. The employer did not cease and desist as ordered. In such circumstances both the necessity of undoing harm to the process of voluntary decision of employees and the need to deter future employer conduct must be considered. Here, there is not only a failure to comply with section 94 of *Code* but also a failure to cease and desist from the pattern of such violations subsequent to a first Board order to do so.

[136] This situation therefore appears to the present Board to be clearly the type of situation intended to fall within the scope of section 99.1 of the *Code*. In order to deter further employer failures to comply with section 94 and in order to attempt to undo the harm already done to employee free choice, the union should immediately be certified. This Board did in the order issued. Although the Board would prefer that certification always be based upon employee free choice, where the possibility of such free choice has been seriously compromised by violations of the *Code*, the Board has a duty to certify despite a lack of

employés par les moyens habituels. Dans un tel cas, la commission doit se faire une idée très claire du choix que les employés auraient fait en l'absence de coercition. Et quand la commission ordonne un tel redressement dans cette situation, elle a un deuxième objectif, auquel on a déjà fait allusion - réparer les torts déjà causés en donnant effet aux désirs véritables des employés.

Je crois que tous sont conscients des risques que comporte ce type d'accréditation. Dans certains cas, les employés peuvent se voir imposer un agent négociateur dont ils ne veulent pas vraiment. À n'en pas douter, le redressement doit être utilisé avec réserve. Mais la commission ne doit pas craindre d'y recourir quand elle le juge à propos. Le législateur l'a prévu pour la très bonne raison qu'il existe une autre entrave tout aussi grave à la liberté des employés. La majorité des membres d'une unité peut réellement vouloir la négociation collective, mais n'a pas pu exprimer son choix ouvertement en raison des mesures d'intimidation. Dans des cas du genre, la seule solution est d'obtenir de la commission une ordonnance d'accréditation du syndicat en vertu de l'alinéa 8(4)e) ou du paragraphe 43(3). En rendant une telle ordonnance, la commission n'impose pas la représentation syndicale de façon irrévocable. Il existe de nombreuses dispositions dans la loi prévoyant la révocation de l'accréditation ou le remplacement d'un syndicat, et la commission est en mesure d'affirmer que ces dispositions sont régulièrement invoquées...

(pages 20-21; traduction)

[135] En l'espèce, il y a eu une deuxième série de congédiements après l'ordonnance d'interdiction du 10 mai 1999. L'employeur n'a pas respecté l'ordonnance. Dans de telles circonstances, il faut examiner la nécessité de corriger les torts causés au processus de décision volontaire des employés et de dissuader l'employeur de récidiver à l'avenir. En l'espèce, il y a eu refus non seulement de se conformer aux dispositions de l'article 94 du *Code*, mais également de se conformer à une ordonnance de cesser les infractions commises à la suite d'une première ordonnance du Conseil.

[136] Le Conseil estime donc que cette situation correspond tout à fait au type de situation visé par l'article 99.1 du *Code*. En vue de dissuader l'employeur de continuer de contrevenir à l'article 94 et de tenter de corriger les torts déjà causés à la liberté de choix des employés, le syndicat devrait être accrédité immédiatement. C'est ce que fait le Conseil dans l'ordonnance qu'il a rendue. Bien que le Conseil préfère que l'accréditation découle toujours du libre choix des employés, lorsque la possibilité d'exprimer ce libre choix a été sérieusement compromise par des infractions au *Code*, le Conseil se doit d'accorder



evidence of majority support. Here, where it appears that the trade union could have reasonably expected to have had majority support without the employer's actions, the conditions of section 99.1 are met.

[137] The Board therefore orders, pursuant to section 99.1, that Teamsters Local 31 be certified as the bargaining agent for the unit sought; and the present panel of the Board orders that the ballots cast in the vote held on August 18, 1999 be destroyed.

[138] The Board once again orders Transx and those acting on its behalf to cease and desist from interfering with the rights of its employees under the *Code*. The Board also orders that a copy of this decision and the order it issued be distributed to each and every employee within five working days of its release. Appropriate remedies must also be provided to make whole the discharged employees.

[139] Mr. Poirier is ordered reinstated with full compensation as is Mr. Weibe.

[140] Needless to say, in respect of Mr. Weibe, such compensation is subject to a full and complete offset of Mr. Weibe's mitigation income, which he is hereby ordered to disclose in full, as are Mr. Poirier and Mr. Werbiski.

[141] Mr. Werbiski's situation is complicated by the fact that he significantly contributed to his own distress.

[142] However, it is apparent that he was discharged in circumstances where the employer's failure to comply promptly with a Board order was a significant factor leading to his discharge. The employer's actions combined with Mr. Werbiski's lack of financial skill created a situation where his discharge became inevitable.

[143] In the circumstances, Mr. Werbiski must be appropriately compensated and reinstated in his employment. The actions and calculations ordered here relate solely to the period subsequent to the decision of

l'accréditation malgré l'absence de preuve de l'appui de la majorité. En l'espèce, comme il semble que le syndicat aurait raisonnablement pu s'attendre à obtenir l'appui de la majorité n'eût été les actions de l'employeur, les conditions de l'article 99.1 ont été remplies.

[137] Par conséquent, en vertu de l'article 99.1, le Conseil ordonne que la section locale n° 31 des Teamsters soit accréditée à titre d'agent négociateur de l'unité visée; et le présent banc du Conseil ordonne la destruction des bulletins de vote du scrutin du 18 août 1999.

[138] Le Conseil ordonne de nouveau à Transx et aux personnes agissant en son nom de cesser de porter atteinte aux droits des employés en vertu du *Code*. Il ordonne également que des copies de la présente décision et de l'ordonnance du Conseil soient distribuées à tous les employés dans les cinq jours ouvrables suivant la date où elles ont été rendues. Des redressements appropriés doivent également être accordés afin d'indemniser intégralement les employés congédiés.

[139] M. Poirier et M. Weibe doivent être réintégrés avec indemnisation complète.

[140] Il va sans dire que les revenus gagnés en atténuation des pertes que M. Weibe est, par les présentes, tenu de divulguer, doivent être déduits entièrement de l'indemnisation à verser. La même chose vaut pour M. Poirier et M. Werbiski.

[141] La situation de M. Werbiski est plus complexe du fait qu'il a en grande partie contribué lui-même à ses pertes financières.

[142] Toutefois, il est évident que M. Werbiski a été congédié dans des circonstances où l'omission de l'employeur de respecter rapidement une ordonnance du Conseil est l'une des principales causes de son congédiement. Les actions de l'employeur conjuguées à l'absence de connaissances financières de M. Werbiski ont créé une situation où le congédiement de ce dernier est devenu inévitable.

[143] Dans les circonstances, M. Werbiski doit être indemnisé convenablement et être réintégré. Les mesures et calculs ordonnés en l'espèce concernent seulement la période subséquente à la décision du banc

the prior panel on May 10, 1999 because that panel remained seized of the matter with respect to the quantum issues arising prior to that date. Compensation of Mr. Werbiski will require complex calculation and certain actions to be taken. Such calculation should be directed at an objective determination of Mr. Werbiski's real loss as a result of his second dismissal.

[144] The analysis undertaken should be focused solely on determining what would have been Mr. Werbiski's situation had he continued to work at Transx. His reasonable expectation of revenue should be calculated for the relevant period. Against this should be offset his reasonably calculated expenses related to his lost employment with Transx for the same period. His actual or the best possible estimate of his projected expenses based on his prior average costs should be utilized.

[145] The calculation made, pursuant to the provisions of section 99(1)(d) of the *Code*, should also include an amount to compensate Mr. Werbiski for his full financial losses resulting from his dismissals. All losses since May 10, 1999 should be compensated. This computation should include an amount for the towing of his vehicle on Mr. Major's instructions, which occurred on or about Saturday, May 29, 1999, and all consequent and related costs. It should also compensate Mr. Werbiski for all costs consequent upon the ultimate seizure of the truck utilized in his Transx work in 1999, including any costs or charges levied related to the seizure or repossession of that vehicle and any loss that reasonably appears consequent upon his loss of equity or other financial interest in the vehicle. These costs are being ordered paid because it appears to the present Board that the employer's actions significantly contributed to the losses suffered by Mr. Werbiski.

[146] Mr. Crosby's five-day suspension is viewed as excessive by the present Board and he is ordered compensated for his financial loss for the excess. While there was no real policy under which this suspension was made, the Board regards one day as an appropriate suspension. Mr. Crosby will therefore be compensated for the difference, i.e. four days.

initial rendue le 10 mai 1999 parce que ce banc est demeuré saisi de l'affaire pour ce qui est des montants à accorder avant cette date. L'indemnisation de M. Werbiski nécessitera un calcul complexe et la prise de certaines mesures. Ces calculs doivent viser à déterminer le montant des pertes réelles de M. Werbiski par suite de son deuxième congédiement.

[144] L'analyse doit mettre l'accent sur la détermination de ce qu'aurait été la situation de M. Werbiski s'il avait continué à travailler chez Transx. Il faut calculer le revenu raisonnable auquel il était en droit de s'attendre au cours de la période pertinente. Il faut soustraire du montant obtenu les frais raisonnables qu'il a dû engager en raison de la perte de son emploi chez Transx pendant la même période. Il faut utiliser le montant réel ou la meilleure estimation des dépenses projetées compte tenu de ses coûts moyens antérieurs.

[145] Les calculs effectués en application des dispositions de l'alinéa 99(1)d) du *Code* doivent également inclure un montant pour indemniser M. Werbiski de la totalité des pertes financières découlant de ses congédiements. Toutes les pertes subies depuis le 10 mai 1999 doivent lui être remboursées. Ce calcul doit inclure un montant pour le remorquage de son véhicule suivant les instructions de M. Major le samedi 29 mai 1999 ou aux environs de cette date, et tous les coûts y afférents. Il doit également prévoir le remboursement de tous les frais consécutifs à la saisie du camion que M. Werbiski utilisait pour effectuer son travail chez Transx en 1999, y compris les frais liés à la saisie ou à la reprise de possession de ce véhicule et toute perte qui semble raisonnablement consécutive à la perte d'avoir ou d'autres intérêts financiers dans le véhicule. Le Conseil ordonne le remboursement de ces frais parce qu'il croit que les actions de l'employeur ont considérablement contribué aux pertes subies par M. Werbiski.

[146] Le présent Conseil estime que la suspension de cinq jours imposés à M. Crosby est excessive et il ordonne l'indemnisation de ce dernier pour les pertes financières qui en ont découlé. Bien qu'il n'existe véritablement aucune politique sur laquelle fonder la suspension, le Conseil estime qu'une suspension d'une journée est une mesure appropriée. Par conséquent, M. Crosby a droit au remboursement de la différence, c'est-à-dire quatre jours.

[147] In general, all compensation amounts are ordered to be paid within 21 days. Reinstatement is to be within 5 working days except in the case of Mr. Werbiski.

[148] In every case, the employer and the union are requested to attempt to arrive at the calculation of compensation due interactively. Failing agreement within 14 days, the parties are requested to file with the Board their respective submissions detailing the amounts alleged due and owing in writing within a further 7 days. The Board will determine the amount due on the basis of such submissions. If one party fails to provide reasonably requested information to the other or to the Board during this process, the matter may be decided on the basis of the information available. If any amount has not been paid within 21 days and written submissions have been made to the Board acknowledging that an amount is due, the amount owing should be forwarded to the employee concerned on or before the 21st day.

[149] In Mr. Werbiski's case, reinstatement should follow payment of compensation. Mr. Werbiski is ordered reinstated as an owner-operator during the 30-day period after full compensation is paid to him pursuant to this decision, provided that he advises the employer that he is in a position to recommence work for Transx utilizing a vehicle comparable to the one utilized in his work for Transx in 1999.

[150] Since the compensation ordered in this order does not relate to the period prior to May 10, 1999, it will be ordered that Mr. Werbiski have a second 30-day window of opportunity for reinstatement on terms similar to those set out above, following receipt of any compensation ordered in respect of that period by the previous panel.

[151] Alternatively, if it is not reasonably possible for Mr. Werbiski to obtain a truck, he is to be provided with an offer of employment from Transx, in a comparable position.

[152] For certainty, and to ensure compliance with the present and any subsequent orders, the Board retains

[147] En règle générale, toute indemnisation doit être versée dans les 21 jours suivant la date de la présente décision. La réintégration doit se faire dans les cinq jours ouvrables, sauf dans le cas de M. Werbiski.

[148] Dans tous les cas, l'employeur et le syndicat doivent tenter de s'entendre sur le calcul des indemnisations. Si elles ne parviennent à s'entendre dans les 14 jours suivant la date de la présente décision, les parties doivent présenter au Conseil leurs observations écrites exposant en détail les montants prétendument dus au plus tard 7 jours après l'expiration du premier délai de 14 jours. Le Conseil déterminera le montant dû à partir de ces observations. Si une partie ne fournit pas les renseignements raisonnablement demandés par l'autre partie ou par le Conseil pendant ce processus, l'affaire peut être tranchée sur la foi des renseignements fournis. Si aucune somme n'a été versée dans les 21 jours de la présente décision et que des observations écrites ont été présentées au Conseil reconnaissant qu'un montant est dû, ce montant doit être envoyé à l'employé intéressé le 21<sup>e</sup> jour ou avant.

[149] Dans le cas de M. Werbiski, la réintégration doit se faire une fois l'indemnisation payée. M. Werbiski doit être réintégré à titre de propriétaire-exploitant dans les 30 jours suivant le versement de l'indemnisation complète en application de la présente décision à la condition qu'il avise l'employeur qu'il est en mesure de travailler chez Transx et qu'il dispose d'un véhicule comparable à celui qu'il utilisait pour effectuer son travail chez Transx en 1999.

[150] Étant donné que l'indemnisation dont le versement est ordonné en l'espèce ne vise pas la période antérieure au 10 mai 1999, M. Werbiski doit disposer d'une deuxième période de 30 jours pour être réintégré à des conditions semblables à celles indiquées ci-dessus, une fois reçue toute indemnisation payable en application de l'ordonnance du banc initial à l'égard de cette période.

[151] Subsidiairement, s'il n'est pas raisonnablement possible pour M. Werbiski d'obtenir un camion, Transx doit lui offrir un poste comparable.

[152] Par mesure de certitude et afin de s'assurer que la présente ordonnance et toute autre ordonnance



jurisdiction over all relevant matters, including the implementation of any relief ordered.

---

**CASES CITED**

*Central Broadcasting Company Limited* (1975), 10 di 8; [1975] 2 Can LRBR 65; and 75 CLLC 16,169 (CLRBR no. 48)

*Forano Limited*, [1974] 1 Can LRBR 13 (B.C.)

*Rigaud Transport Inc.* (1986), 68 di 89 (CLRBR no. 605)

*Transx Ltd.*, May 10, 1999 (CIRB LD 44)

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss.24(4); 29(2); 94(1), 94(3), 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(iii), 94(3)(a)(v), 94(3)(e); 95(i); 96; 98(4); 99(1)(a); 99.1

subséquentes seront respectées, le Conseil demeure saisi de l'affaire pour régler toutes les questions pertinentes, y compris la mise à exécution de tout redressement ordonné.

---

**AFFAIRES CITÉES**

*Central Broadcasting Company Limited* (1975), 10 di 8; [1975] 2 Can LRBR 65; et 75 CLLC 16,169 (CCRT n° 48)

*Forano Limited*, [1974] 1 Can LRBR 13 (C.-B.)

*Rigaud Transport Inc.* (1986), 68 di 89 (CCRT n° 605)

*Transx Ltd.*, 10 mai 1999 (CCRI LD 44)

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 24(4); 29(2); 94(1), 94(3), 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(iii), 94(3)(a)(v), 94(3)(e); 95(i); 96; 98(4); 99(1)(a); 99.1

1973 - 1998  
INDEX OF CLRB DECISIONS

113239 Canada Ltd., carrying on business as Hill's Limousine Service (1996), 103 di 1; (CLRB no. 1184)

621100 Ontario Limited/Charpat Transportation Inc. (1986), 66 di 113 (CLRB no. 577)

A & M Transport Limited (1983), 52 di 69 (CLRB no. 422)

A.J. (Archie) Goodale Ltd. (1977), 21 di 473 (CLRB no. 96)

Abbott (Gerald) (1977), 26 di 543 (CLRB no. 114)

Acadian Lines Limited (1994), 96 di 41 (CLRB no. 1094)

Adams (Peter) and Delbert Guerin (1996), 103 di 47 (CLRB no. 1189)

ADGA Systems International Ltd. (1979), 38 di 190 (CLRB no. 223)

Aéro-Club de Montréal Flying Club (1974), 4 di 44 (CLRB no. 12)

Aéro-Photo (1961) Inc. et al. (1992), 87 di 76 (CLRB no. 919)

Aéroports de Montréal (1993), 93 di 33 (CLRB no. 1038)

Aéroports de Montréal (1995), 97 di 116 (CLRB no. 1115)

Agences Maritimes et Arrimages Madeleine Ltée (1978), 32 di 264 (CLRB no. 172)

Ager (Garry Lloyd) (1990), 82 di 137 (CLRB no. 823)

Ager (Garry Lloyd) (1991), 85 di 115 (CLRB no. 875)

AGT Limited (1992), 90 di 195 (CLRB no. 984)

Air Alliance (1990), 81 di 41 (CLRB no. 801)

Air Alliance Inc. (1991), 86 di 13 (CLRB no. 887)

Air Alma Inc. (1994), 94 di 109 (CLRB no. 1069)

Air Atlantic Limited (1986), 68 di 30 (CLRB no. 600)

Air Canada (1975), 11 di 5 (CLRB no. 45)

Air Canada (1976), 18 di 66 (CLRB no. 70)

Air Canada (1977), 24 di 203 (CLRB no. 113)

Air Canada (1980), 42 di 114 (CLRB no. 277)

Air Canada (1984), 59 di 67 (CLRB no. 490)

Air Canada (national) (1988), 72 di 169 (CLRB no. 669)

Air Canada et al. (1989), 79 di 98 (CLRB no. 771)

Air Canada et al. (1993), 91 di 101 (CLRB no. 998)

Air Mistassini Inc. (1982), 48 di 73 (CLRB no. 370)

Air Nova Inc. (1997), 103 di 115 (CLRB no. 1196)

Air West Airlines Ltd. (Air West Operations Ltd.) (1980), 39 di 56 (CLRB no. 231)

AirBC Limited (1990), 81 di 1 (CLRB no. 797)

Airwest Airlines Ltd. et al. (1980), 42 di 247 (CLRB no. 288)

Albert (Alison) et al. (1987), 69 di 110 (CLRB no. 622)

Alberta Government Telephones (1986), 66 di 145 (CLRB no. 581)

Alberta Government Telephones Commission (1989), 76 di 172 (CLRB no. 726)

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907)

Alberta Wheat Pool (1994), 94 di 91 (CLRB no. 1067)

Algoma Central Marine, a Division of Algoma Central Corporation and ULS Corporation (1997), 104 di 74 (CLRB no. 1207)

Algoma Central Railway (formerly Algoma Central and Hudson Bay Railway Company) (1980), 36 di 73 (CLRB no. 232)

Alitalia Airlines for Canada (1976), 15 di 173 (CLRB no. 54)

Allcap Baggage Services Inc. (1989), 78 di 13 (CLRB no. 744)

Allcap Baggage Services Inc. (1990), 79 di 181 (CLRB no. 778)

Allen (Arleen) (1979), 34 di 811 (CLRB no. 184)

Almeida (Antonio) (1990), 82 di 10 (CLRB no. 819)

Altus Construction Services Ltd. and Curragh Resources (1987), 68 di 205 (CLRB no. 612)

American Airlines Inc. (1981), 43 di 156 (CLRB no. 303)

American Airlines Incorporated (1981), 43 di 114 (CLRB no. 301)





- Amok Ltd.** (1981), 43 di 282 (CLRB no. 314)
- Amok Ltd.** (1981), 43 di 289 (CLRB no. 315)
- Amor (Anthony W.)** (1988), 75 di 202 (CLRB no. 717)
- Amor (Anthony William)** (1987), 70 di 98 (CLRB no. 633)
- Ancon Corporation Security and Investigations Limited** (1981), 43 di 47 (CLRB no. 297)
- Angellakis (Andreas)** (1996), 103 di 76 (CLRB no. 1192)
- Angler's Cove Restaurant** (1988), 74 di 56 (CLRB no. 691)
- Antioch Construction Corporation and/or Glossop Entreprises Ltd.** (1986), 65 di 72 (CLRB no. 568)
- Anvil Range Mining Corporation** (1996), 102 di 145 (CLRB no. 1182)
- Arctic Transportation Ltd.** (1978), 30 di 94 (CLRB no. 145)
- Arnold Bros. Transport Ltd.** (1976), 19 di 132 (CLRB no. 67)
- Arnone Transport Limited** (1998), 106 di 59 (CLRB no. 1220)
- Arrow Transportation Systems Inc. et al.** (1992), 88 di 38 (CLRB no. 937)
- Arsenault (Roland) et al.** (1982), 50 di 51 (CLRB no. 386)
- Arseneault (Lionel)** (1988), 74 di 63 (CLRB no. 692)
- Ashton (Karen)** (1993), 92 di 55 (CLRB no. 1017)
- ASL Atlantic Searoute Limited** (1990), 81 di 80 (CLRB no. 804)
- Associated Stevedoring Co. Ltd.** (1974), 6 di 44 (CLRB no. 26)
- Atkinson (Dennis C.)** (1992), 89 di 76 (CLRB no. 958)
- Atomic Energy of Canada Limited** (1978), 33 di 415 (CLRB no. 156)
- Atomic Energy of Canada Limited** (1995), 99 di 37 (CLRB no. 1135)
- Atomic Energy of Canada Ltd.** (1977), 25 di 377 (CLRB no. 107)
- Atomic Energy of Canada Ltd.** (1991), 84 di 68 (CLRB no. 851)
- Atomic Transportation System Inc.** (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064)
- Atomic Transportation System Inc.** (1995), 99 di 43 (CLRB no. 1136)
- Atomic Transportation System Inc.** (1995), 99 di 56 (CLRB no. 1137)
- Atomic Transportation System Inc.** (1995), 99 di 122 (CLRB no. 1146)
- ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)** (1978), 29 di 23 (CLRB no. 149)
- Aust (Earl C.)** (1993), 90 di 202 (CLRB no. 985)
- Austin Airways Limited** (1983), 54 di 49 (CLRB no. 438)
- Austin Airways Limited** (1984), 55 di 120 (CLRB no. 455)
- Austin Airways Limited/White River Air Services Limited** (1980), 41 di 151 (CLRB no. 262)
- Autocar Connaisseur Inc. and Murray Hill Limousine Service Ltd.** (1988), 76 di 139 (CLRB no. 723)
- Avant Garde Maintenance Inc.** (1985), 61 di 66 (CLRB no. 516)
- B. Williamson Trucking and Leasing Limited** (1975), 8 di 15 (CLRB no. 42)
- B.A.C.M. Construction Company Limited** (1978), 33 di 386 (CLRB no. 146)
- B.D.C. Limited** (1981), 43 di 140 (CLRB no. 302)
- Baidwan (Steve)** (1985), 62 di 99 (CLRB no. 526)
- Bank Canadian National** (1978), 23 di 107 (CLRB no. 127)
- Bank Canadian National (Data Processing Centre)** (1979), 34 di 822 (CLRB no. 185)
- Bank Canadian National, Montreal** (1979), 35 di 39 (CLRB no. 189)
- Bank of British Columbia** (1980), 40 di 57 (CLRB no. 239)
- Bank of British Columbia** (1983), 52 di 98 (CLRB no. 425)
- Bank of British Columbia, Abbotsford** (1980), 41 di 188 (CLRB no. 266)
- Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa)** (1985), 61 di 83 (CLRB no. 518)
- Bank of Montreal (Carrall and Hastings Street Branch)** (1980), 39 di 122 (CLRB no. 247)
- Bank of Montreal (Clinton Branch)** (1977), 24 di 198 (CLRB no. 110)



**Bank of Montreal (Cloverdale Branch)** (1977), 23 di 92 (CLRB no. 105)

**Bank of Montreal (Devonshire Mall Branch)** (1982), 51 di 160 (CLRB no. 404)

**Bank of Montreal (Place Bell Canada Branch, Ottawa)** (1985), 62 di 154 (CLRB no. 530)

**Bank of Montreal (Windsor, Ont.)** (1981), 45 di 266 (CLRB no. 341)

**Bank of Montreal, Guelph** (1979), 37 di 64 (CLRB no. 208)

**Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec** (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604)

**Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec** (1987), 69 di 102 (CLRB no. 621)

**Bank of Montreal, Tweed and Northbrook** (1978), 26 di 591 (CLRB no. 124)

**Bank of Nova Scotia** (1978), 28 di 885 (CLRB no. 121)

**Bank of Nova Scotia (Cedarbrae Plaza)** (1985), 62 di 190 (CLRB no. 533)

**Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)** (1977), 21 di 439 (CLRB no. 91)

**Bank of Nova Scotia (Vancouver Heights Branch)** (1978), 28 di 901 (CLRB no. 126)

**Bank of Nova Scotia, Selkirk, Manitoba** (1978), 27 di 690 (CLRB no. 123)

**Bank of Nova Scotia, Sherbrooke and Rock Forest** (1980), 42 di 216 (CLRB no. 286)

**Bank of Nova Scotia, Sherbrooke and Rock Forest** (1982), 42 di 398 (CLRB no. 367)

**Barber (Hugh)** (1993), 91 di 138 (CLRB no. 1000)

**Barker (Richard)** (1986), 66 di 91 (CLRB no. 576)

**Bayside Potatoport Ltd.** (1988), 73 di 114 (CLRB no. 677)

**Beam Transport (1980) Ltd. and Brentwood Transport Ltd.** (1988), 74 di 46 (CLRB no. 689)

**Beaudet-Fortin (Nathalie)** (1997), 105 di 98 (CLRB no. 1216)

**Beaudoin (Yves) et al.** (1981), 45 di 283 (CLRB no. 342)

**Beaven (Donna) et al.** (1996), 100 di 96 (CLRB no. 1163)

**Beeson (Brian) et al.** (1981), 46 di 82 (CLRB no. 354)

**Bell Canada** (1976), 19 di 117 (CLRB no. 62)

**Bell Canada** (1977), 20 di 312 (CLRB no. 88)

**Bell Canada** (1977), 20 di 356 (CLRB no. 97)

**Bell Canada** (1979), 30 di 104 (CLRB no. 191)

**Bell Canada** (1979), 30 di 112 (CLRB no. 192)

**Bell Canada** (1981), 42 di 298 (CLRB no. 292)

**Bell Canada** (1981), 43 di 86 (CLRB no. 300)

**Bell Canada** (1981), 43 di 238 (CLRB no. 311)

**Bell Canada** (1981), 46 di 90 (CLRB no. 355)

**Bell Canada** (1982), 50 di 105 (CLRB no. 393)

**Bell Canada** (1984), 56 di 150 (CLRB no. 469)

**Bell Canada** (1989), 78 di 93 (CLRB no. 750)

**Bellegarde (Jean-Guy)** (1981), 45 di 292 (CLRB no. 343)

**Bennett (James T.)** (1994), 93 di 194 (CLRB no. 1054)

**Bernard (Camille) et al.** (1987), 70 di 118 (CLRB no. 635)

**Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83 (CLRB no. 465)

**Berry (Patrick)** (1990), 83 di 86 (CLRB no. 837)

**Berry (Patrick)** (1991), 84 di 179 (CLRB no. 859)

**Bérubé (Jean-Louis)** (1991), 84 di 170 (CLRB no. 858)

**Bessette Transport Inc.** (1981), 43 di 64 (CLRB no. 299)

**Big Wheels Transport & Leasing Ltd.** (1990), 82 di 168 (CLRB no. 825)

**Billington (Frederick B.)** (1981), 45 di 247 (CLRB no. 338)

**Bisson (Michel)** (1981), 45 di 197 (CLRB no. 333)

**Black (Ian G.)** (1991), 86 di 38 (CLRB no. 890)

**Blonski (William E.)** (1984), 56 di 222 (CLRB no. 476)

**Boivin (Richard) et al.** (1992), 87 di 36 (CLRB no. 916)

**Bouchard (Gaston) et al.** (1987), 71 di 232 (CLRB no. 655)

**Boulos (George)** (1994), 94 di 17 (CLRB no. 1059)

**Bradley Services Ltd. et al.** (1986), 65 di 111 (CLRB no. 570)





- Brailsford (Stephen)** (1992), 87 di 98 (CLRB no. 921)
- Brassard (Richard)** (1993), 92 di 67 (CLRB no. 1019)
- Brazeau Transport Inc.** (1978), 31 di 208 (CLRB no. 165)
- Brazeau Transport Inc.** (1978), 33 di 520 (CLRB no. 164)
- Brazeau Transport Inc.** (1978), 34 di 572 (CLRB no. 166)
- Brazeau Transport Inc.** (1979), 35 di 158 (CLRB no. 209)
- Brazeau Transport Inc.** (1979), 35 di 163 (CLRB no. 210)
- Brewery Creek Mine, o/a Viceroy Mines** (1998), 108 di 1 (CLRB no. 1236)
- Brewster Transport Company Limited** (1986), 66 di 1 (CLRB no. 574)
- Brewster Transport Company Limited** (1986), 66 di 133 (CLRB no. 580)
- Brideau (Jacqueline)** (1986), 63 di 215 (CLRB no. 550)
- Brink's Canada Limited** (1992), 87 di 65 (CLRB no. 918)
- Brink's Canada Limited** (1992), 88 di 1 (CLRB no. 931)
- Brink's Canada Limited** (1993), 91 di 175 (CLRB no. 1005)
- Brink's Canada Limited** (1994), 93 di 190 (CLRB no. 1053)
- Brink's Canada Limited** (1994), 95 di 91 (CLRB no. 1083)
- Brink's Canada Limited** (1994), 95 di 100 (CLRB no. 1084)
- Brink's Canada Limited** (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)
- Brink's Canada Limited et al.** (1991), 86 di 220 (CLRB no. 911)
- British Columbia Maritime Employers Association** (1981), 45 di 357 (CLRB no. 347)
- British Columbia Maritime Employers Association** (1998), 108 di 9 (CLRB no. 1237)
- British Columbia Telephone Company** (1976), 20 di 239 (CLRB no. 58)
- British Columbia Telephone Company** (1977), 22 di 507 (CLRB no. 99)
- British Columbia Telephone Company** (1977), 33 di 361 (CLRB no. 98)
- British Columbia Telephone Company** (1978), 28 di 909 (CLRB no. 140)
- British Columbia Telephone Company** (1979), 37 di 20 (CLRB no. 187)
- British Columbia Telephone Company** (1979), 38 di 14 (CLRB no. 206)
- British Columbia Telephone Company** (1979), 38 di 124 (CLRB no. 220)
- British Columbia Telephone Company** (1979), 38 di 145 (CLRB no. 221)
- British Columbia Telephone Company** (1980), 40 di 97 (CLRB no. 241)
- British Columbia Telephone Company** (1980), 40 di 163 (CLRB no. 253)
- British Columbia Telephone Company** (1981), 47 di 28 (CLRB no. 358)
- British Columbia Telephone Company** (1983), 52 di 88 (CLRB no. 424)
- British Columbia Telephone Company** (1986), 65 di 97 (CLRB no. 569)
- British Columbia Telephone Company** (1986), 66 di 118 (CLRB no. 578)
- British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.** (1977), 24 di 164 (CLRB no. 108)
- British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.** (1979), 38 di 205 (CLRB no. 225)
- British Yukon Navigation Company Limited (The)** (1974), 6 di 88 (CLRB no. 29)
- Brookville Transport Limited** (1991), 84 di 146 (CLRB no. 856)
- Brown (Craig F.)** (1991), 87 di 1 (CLRB no. 912)
- Bruce R. Smith Limited** (1990), 83 di 7 (CLRB no. 830)
- Brunet (Benoit)** (1998), 108 di 24 (CLRB no. 1239)
- BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.** (1993), 91 di 69 (CLRB no. 995)
- Bunge of Canada Limited** (1995), 99 di 24 (CLRB no. 1134)
- Bunge of Canada Ltd.** (1994), 94 di 39 (CLRB no. 1063)
- Burns Foods (Transport) Ltd.** (1990), 81 di 114 (CLRB no. 809)





**Burns International Security Services Ltd. and Canada Post Corporation** (1989), 78 di 39 (CLRB no. 746)

**Burrows (Nelson G.) et al.** (1984), 57 di 205 (CLRB no. 488)

**Butler (Stan)** (1991), 86 di 107 (CLRB no. 899)

**Butler Aviation of Canada Limited** (1974), 7 di 14 (CLRB no. 35)

**Byers Transport Limited** (1974), 5 di 22 (CLRB no. 18)

**Byers Transport Limited et al.** (1986), 65 di 127 (CLRB no. 571)

**Byers Transport Limited et al.** (1988), 75 di 164 (CLRB no. 715)

**Cabano Transport Ltd.** (1981), 42 di 318 (CLRB no. 294)

**Cable TV Limited** (1979), 35 di 28 (CLRB no. 188)

**Cable Vision Hawkesbury Ltée (Cie)** (1986), 68 di 59 (CLRB no. 603)

**Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), 73 di 173 (CLRB no. 681)

**Cablevision Nationale Ltée** (1978), 25 di 422 (CLRB no. 135)

**Cablevision Nationale Ltée** (1979), 35 di 168 (CLRB no. 214)

**Caesar (Carlton C.)** (1980), 41 di 102 (CLRB no. 259)

**Cafas Inc.** (1983), 50 di 231 (CLRB no. 413)

**CAFAS Inc.** (1984), 56 di 54 (CLRB no. 463)

**Calgary Television Limited and Lethbridge Television Limited** (1977), 25 di 399 (CLRB no. 118)

**Cameron (Kenneth)** (1980), 42 di 193 (CLRB no. 282)

**Can-Am West Carriers Inc.** (1996), 103 di 57 (CLRB no. 1191)

**Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited** (1996), 103 di 29 (CLRB no. 1188)

**CAN-COAST Marine Inc.** (1987), 68 di 165 (CLRB no. 610)

**Canada Ports Corporation** (1985), 54 di 219 (CLRB no. 506)

**Canada Ports Corporation** (1985), 54 di 246 (CLRB no. 507)

**Canada Ports Corporation** (1993), 92 di 211 (CLRB no. 1031)

**Canada Post Corporation** (1983), 52 di 106 (CLRB no. 426)

**Canada Post Corporation** (1983), 54 di 152 (CLRB no. 446)

**Canada Post Corporation** (1985), 60 di 104 (CLRB no. 504)

**Canada Post Corporation** (1985), 63 di 42 (CLRB no. 538)

**Canada Post Corporation** (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544)

**Canada Post Corporation** (1986), 67 di 84 (CLRB no. 590)

**Canada Post Corporation** (1987), 68 di 226 (CLRB no. 613)

**Canada Post Corporation** (1987), 69 di 91 (CLRB no. 620)

**Canada Post Corporation** (1987), 69 di 173 (CLRB no. 626)

**Canada Post Corporation** (1987), 70 di 1 (CLRB no. 628)

**Canada Post Corporation** (1987), 71 di 177 (CLRB no. 652)

**Canada Post Corporation** (1987), 71 di 215 (CLRB no. 654)

**Canada Post Corporation** (1987), 72 di 120 (CLRB no. 664)

**Canada Post Corporation** (1988), 73 di 66 (CLRB no. 675)

**Canada Post Corporation** (1988), 74 di 49 (CLRB no. 690)

**Canada Post Corporation** (1988), 74 di 72 (CLRB no. 693)

**Canada Post Corporation** (1988), 75 di 80 (CLRB no. 710)

**Canada Post Corporation** (1988), 75 di 189 (CLRB no. 716)

**Canada Post Corporation** (1989), 76 di 212 (CLRB no. 729)

**Canada Post Corporation** (1989), 77 di 111 (CLRB no. 738)

**Canada Post Corporation** (1989), 78 di 82 (CLRB no. 749)

**Canada Post Corporation** (1989), 79 di 35 (CLRB no. 767)

**Canada Post Corporation** (1989), 79 di 122 (CLRB no. 772)



**Canada Post Corporation** (1990), 80 di 30 (CLRB no. 784)

**Canada Post Corporation** (1990), 80 di 209 (CLRB no. 798)

**Canada Post Corporation** (1990), 81 di 28 (CLRB no. 800)

**Canada Post Corporation** (1990), 81 di 187 (CLRB no. 818)

**Canada Post Corporation** (1990), 82 di 178 (CLRB no. 826)

**Canada Post Corporation** (1992), 87 di 26 (CLRB no. 915)

**Canada Post Corporation** (1992), 87 di 206 (CLRB no. 930)

**Canada Post Corporation** (1992), 90 di 29 (CLRB no. 965)

**Canada Post Corporation** (1993), 91 di 48 (CLRB no. 993)

**Canada Post Corporation** (1993), 93 di 52 (CLRB no. 1039)

**Canada Post Corporation** (1993), 93 di 128 (CLRB no. 1045)

**Canada Post Corporation** (1994), 94 di 29 (CLRB no. 1061)

**Canada Post Corporation** (1994), 96 di 48 (CLRB no. 1095)

**Canada Post Corporation** (1995), 96 di 175 (CLRB no. 1108)

**Canada Post Corporation** (1995), 97 di 19 (CLRB no. 1110)

**Canada Post Corporation** (1997), 105 di 51 (CLRB no. 1212)

**Canada Post Corporation and Crowell's Pharmacy Ltd. et al.** (1991), 86 di 135 (CLRB no. 903)

**Canada Post Corporation and Family Fare Store et al.** (1990), 77 di 218 (CLRB no. 808)

**Canada Post Corporation and Nieman's Pharmacy** (1989), 77 di 181 (CLRB no. 742)

**Canada Post Corporation and Nieman's Pharmacy** (1989), 78 di 222 (CLRB no. 763)

**Canada Post Corporation and Rideau Pharmacy Ltd.** (1989), 77 di 85 (CLRB no. 737)

**Canada Post Corporation and Shoppers Drug Mart Limited** (1987), 71 di 103 (CLRB no. 649)

**Canada Post Corporation et al.** (1991), 86 di 149 (CLRB no. 905)

**Canada Transport Group Ltd.** (1989), 78 di 174 (CLRB no. 759)

**Canada Warehousing Services, a Division of Canada Messenger Transportation Systems Inc.** (1995), 96 di 143 (CLRB no. 1104)

**Canada Warehousing Services, a Division of Canada Messenger Transportation Systems Inc.** (1995), 99 di 71 (CLRB no. 1139)

**Canadian Airlines International Ltd.** (1993), 91 di 181 (CLRB no. 1006)

**Canadian Arsenal Limited** (1978), 28 di 931 (CLRB no. 143)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1977), 19 di 162 (CLRB no. 95)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1977), 19 di 166 (CLRB no. 94)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1978), 27 di 765 (CLRB no. 138)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1978), 31 di 144 (CLRB no. 130)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1980), 40 di 35 (CLRB no. 236)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1981), 45 di 29 (CLRB no. 322)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1982), 44 di 19 (CLRB no. 383)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1982), 50 di 141 (CLRB no. 396)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1984), 55 di 145 (CLRB no. 457)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1984), 55 di 197 (CLRB no. 461)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1986), 66 di 71 (CLRB no. 575)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1987), 70 di 26 (CLRB no. 629)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1987), 70 di 132 (CLRB no. 636)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1990), 83 di 102 (CLRB no. 839)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1991), 85 di 27 (CLRB no. 865)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1991), 86 di 92 (CLRB no. 897)





**Canadian Broadcasting Corporation** (1992), 87 di 163 (CLRB no. 926)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1992), 89 di 1 (CLRB no. 954)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1993), 91 di 165 (CLRB no. 1004)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1993), 91 di 191 (CLRB no. 1007)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1993), 93 di 121 (CLRB no. 1044)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1994), 93 di 214 (CLRB no. 1056)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1994), 94 di 156 (CLRB no. 1072)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1994), 96 di 1 (CLRB no. 1091)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1994), 96 di 122 (CLRB no. 1102)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1995), 97 di 129 (CLRB no. 1118)

**Canadian Broadcasting Corporation** (1997), 104 di 34 (CLRB no. 1201)

**Canadian Broadcasting Corporation (Ciné Le Matou Inc.)** (1987), 71 di 12 (CLRB no. 646)

**Canadian Broadcasting Corporation et al.** (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959)

**Canadian Commercial Corporation** (1988), 74 di 175 (CLRB no. 702)

**Canadian Forces Exchange System (CANEX)** (1977), 24 di 183 (CLRB no. 109)

**Canadian Freightways Limited** (1997), 105 di 9 (CLRB no. 1209)

**Canadian Imperial Bank of Commerce** (1985), 60 di 19 (CLRB no. 499)

**Canadian Imperial Bank of Commerce** (1986), 64 di 89 (CLRB no. 557)

**Canadian Imperial Bank of Commerce** (1986), 65 di 1 (CLRB no. 564)

**Canadian Imperial Bank of Commerce (Alness Branch Downsview)** (1978), 28 di 921 (CLRB no. 141)

**Canadian Imperial Bank of Commerce (North Hills and Victoria Hills Branches)** (1979), 34 di 651 (CLRB no. 173)

**Canadian Imperial Bank of Commerce (Powell River Branch)** (1991), 83 di 197 (CLRB no. 843)

**Canadian Imperial Bank of Commerce (Simcoe, Ontario)** (1977), 21 di 462 (CLRB no. 92)

**Canadian Imperial Bank of Commerce (St. Catharines and Creston)** (1979), 35 di 105 (CLRB no. 202)

**Canadian Imperial Bank of Commerce (Toronto)** (1979), 34 di 677 (CLRB no. 175)

**Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Branch)** (1977), 20 di 319 (CLRB no. 90)

**Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Branch)** (1977), 25 di 355 (CLRB no. 104)

**Canadian Imperial Bank of Commerce, Gibsons, B.C.** (1978), 27 di 748 (CLRB no. 133)

**Canadian Imperial Bank of Commerce, Sioux Lookout** (1978), 33 di 432 (CLRB no. 158)

**Canadian Labour Force Development Board** (1994), 96 di 31 (CLRB no. 1093)

**Canadian Museum of Civilization** (1992), 87 di 185 (CLRB no. 928)

**Canadian Museum of Civilization Corporation** (1996), 102 di 130 (CLRB no. 1181)

**Canadian National Railway Company** (1976), 15 di 169 (CLRB no. 55)

**Canadian National Railway Company** (1983), 52 di 166 (CLRB no. 440)

**Canadian National Railway Company** (1984), 56 di 137 (CLRB no. 468)

**Canadian National Railway Company** (1987), 71 di 126 (CLRB no. 650)

**Canadian National Railway Company** (1989), 79 di 82 (CLRB no. 770)

**Canadian National Railway Company** (1990), 83 di 29 (CLRB no. 832)

**Canadian National Railway Company** (1991), 83 di 216 (CLRB no. 845)

**Canadian National Railway Company** (1992), 88 di 139 (CLRB no. 945)

**Canadian National Railway Company** (1993), 92 di 84 (CLRB no. 1021)

**Canadian National Railway Company** (1993), 92 di 109 (CLRB no. 1024)

**Canadian National Railway Company** (1993), 93 di 69 (CLRB no. 1041)





**Canadian National Railway Company** (1994), 95 di 78 (CLRB no. 1081)

**Canadian National Railway Company** (1994), 96 di 17 (CLRB no. 1092)

**Canadian National Railway Company** (1995), 96 di 137 (CLRB no. 1103)

**Canadian National Railway Company** (1995), 97 di 1 (CLRB no. 1109)

**Canadian National Railway Company** (1996), 100 di 50 (CLRB no. 1154)

**Canadian National Railway Company and Cape Breton and Central Nova Scotia Railway Limited** (1994), 95 di 14 (CLRB no. 1078)

**Canadian National Railway Company et al.** (1981), 46 di 31 (CLRB no. 350)

**Canadian National Railway Company et al.** (1986), 64 di 70 (CLRB no. 556)

**Canadian National Railway Company et al.** (1992), 87 di 53 (CLRB no. 917)

**Canadian National Railway Company Limited and AMF Technotransport Inc.** (1994), 94 di 11 (CLRB no. 1058)

**Canadian National Railway Company, Telecommunications Department** (1980), 40 di 136 (CLRB no. 248)

**Canadian National Railways** (1975), 9 di 20 (CLRB no. 41)

**Canadian National Railways** (1982), 44 di 170 (CLRB no. 387)

**Canadian National Railways** (1984), 57 di 55 (CLRB no. 479)

**Canadian Offshore Marine Limited et al.** (1973), 1 di 20 (CLRB no. 3)

**Canadian Pacific Air Lines Limited** (1981), 45 di 204 (CLRB no. 334)

**Canadian Pacific Air Lines Limited** (1985), 61 di 140 (CLRB no. 520)

**Canadian Pacific Airlines Limited** (1985), 57 di 153 (CLRB no. 485)

**Canadian Pacific Express and Transport** (1988), 73 di 183 (CLRB no. 682)

**Canadian Pacific Express and Transport Ltd.** (1995), 98 di 186 (CLRB no. 1132)

**Canadian Pacific Limited** (1976), 13 di 13 (CLRB no. 59)

**Canadian Pacific Limited** (1980), 39 di 138 (CLRB no. 249)

**Canadian Pacific Limited** (1980), 42 di 40 (CLRB no. 273)

**Canadian Pacific Limited** (1981), 43 di 305 (CLRB no. 317)

**Canadian Pacific Limited** (1984), 57 di 112 (CLRB no. 482)

**Canadian Pacific Limited** (1985), 60 di 131 (CLRB no. 510)

**Canadian Pacific Limited** (1986), 64 di 36 (CLRB no. 554)

**Canadian Pacific Limited** (1991), 85 di 36 (CLRB no. 866)

**Canadian Pacific Limited** (1991), 86 di 54 (CLRB no. 892)

**Canadian Pacific Limited** (1992), 88 di 126 (CLRB no. 944)

**Canadian Pacific Limited** (1993), 92 di 75 (CLRB no. 1020)

**Canadian Pacific Limited** (1993), 92 di 114 (CLRB no. 1025)

**Canadian Press et al. (The)** (1976), 13 di 39 (CLRB no. 60)

**Canadian Protection Services Ltd.** (1988), 73 di 191 (CLRB no. 683)

**Canadian Stevedoring Company Limited** (1974), 6 di 107 (CLRB no. 31)

**CanPar (A Division of Canadian Pacific Express Limited)** (1981), 43 di 169 (CLRB no. 305)

**CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)** (1990), 82 di 54 (CLRB no. 821)

**CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)** (1991), 84 di 19 (CLRB no. 847)

**Cape Breton Development Corporation** (1977), 20 di 301 (CLRB no. 85)

**Cape Breton Development Corporation** (1979), 35 di 140 (CLRB no. 205)

**Cape Breton Development Corporation** (1985), 60 di 126 (CLRB no. 509)

**Cape Breton Development Corporation** (1986), 67 di 203 (CLRB no. 595)

**Cape Breton Development Corporation** (1987), 72 di 73 (CLRB no. 661)

**Cape Breton Development Corporation** (1989), 77 di 78 (CLRB no. 736)

**Capital Coach Lines Ltd. (Travelways)** (1980), 40 di 5 (CLRB no. 233)



- Carbec Inc.** (1985), 62 di 127 (CLRB no. 528)
- Carbin (James)** (1984), 59 di 109 (CLRB no. 492)
- Caron (Jean-Pierre)** (1986), 66 di 127 (CLRB no. 579)
- Carr (Jackie T.R.) et al.** (1988), 72 di 165 (CLRB no. 668)
- Carrière (Serge)** (1996), 101 di 140 (CLRB no. 1168)
- Casco Terminals Limited** (1974), 6 di 117 (CLRB no. 32)
- Cassiar Asbestos Corp. Ltd. (Asbestos Wharf Division)** (1974), 6 di 17 (CLRB no. 20)
- Cassista (Gérard) et al.** (1978), 28 di 955 (CLRB no. 161)
- Cassman (Bruce A.)** (1994), 95 di 137 (CLRB no. 1087)
- Castro-Martin (Sandra) et al.** (1992), 88 di 104 (CLRB no. 943)
- Caughill (Tom)** (1987), 70 di 197 (CLRB no. 641)
- Cayer (Alex J.)** (1980), 39 di 108 (CLRB no. 246)
- Central Broadcasting Company Limited** (1975), 10 di 8 (CLRB no. 48)
- Central Western Railway Corporation** (1987), 68 di 177 (CLRB no. 611)
- CF Cable TV Inc.** (1987), 69 di 132 (CLRB no. 624)
- CF Parcel Express** (1990), 81 di 119 (CLRB no. 810)
- CFCN Television (a division of CFCN Communications Limited)** (1988), 76 di 8 (CLRB no. 719)
- CFTO-TV Limited** (1981), 45 di 306 (CLRB no. 345)
- CFTO-TV Limited** (1995), 97 di 35 (CLRB no. 1111)
- Charlebois (Gilles)** (1993), 91 di 14 (CLRB no. 989)
- Charters (John) et al.** (1989), 76 di 188 (CLRB no. 727)
- Charterways Co. Limited** (1974), 2 di 18 (CLRB no. 4)
- Chase Manhattan Bank of Canada (The)** (1986), 64 di 1 (CLRB no. 549)
- Chatham Coach Lines** (1989), 77 di 41 (CLRB no. 733)
- Chatwin (Ralph Gordon) et al.** (1979), 34 di 707 (CLRB no. 176)
- CHLT Télé-7 Limitée** (1976), 13 di 49 (CLRB no. 61)
- CHUM Western Ltd., Radio CKVN** (1974), 3 di 18 (CLRB no. 6)
- City and Country Radio Ltd.** (1975), 11 di 22 (CLRB no. 46)
- City of Saskatoon** (1997), 106 di 19 (CLRB no. 1217)
- CJCH 920/C100 FM, Division of CHUM Limited** (1989), 77 di 137 (CLRB no. 739)
- CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée** (1978), 28 di 946 (CLRB no. 150)
- CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée** (1978), 33 di 393 (CLRB no. 151)
- CJMS Radio Montréal (Québec) Ltée** (1979), 34 di 803 (CLRB no. 183)
- CJMS Radio Montréal Limitée** (1978), 27 di 796 (CLRB no. 160)
- CJRC Radio Capitale Ltée** (1977), 21 di 416 (CLRB no. 89)
- CJRP Radio Provinciale Limitée** (1975), 11 di 33 (CLRB no. 50)
- CJRP Radio Provinciale Limitée** (1977), 19 di 136 (CLRB no. 72)
- CJVA Radio-Acadie Ltée** (1980), 40 di 145 (CLRB no. 250)
- CKCV (Québec) Limitée** (1977), 23 di 104 (CLRB no. 119)
- CKLW Radio Broadcasting Limited** (1977), 23 di 51 (CLRB no. 101)
- CKOY Limited** (1976), 17 di 24 (CLRB no. 68)
- Clark (Christine) et al.** (1989), 78 di 134 (CLRB no. 755)
- Clavet (Ronald)** (1996), 100 di 73 (CLRB no. 1158)
- Clipper Navigation Limited** (1991), 86 di 118 (CLRB no. 900)
- Cloutier (André)** (1981), 40 di 222 (CLRB no. 319)
- Collard (Michel)** (1993), 92 di 49 (CLRB no. 1016)
- Cominco Ltd.** (1980), 40 di 75 (CLRB no. 240)
- Cominco Ltd.** (1997), 104 di 53 (CLRB no. 1204)
- Conlin (Mark)** (1994), 95 di 145 (CLRB no. 1088)
- Connolly (Richard) et al.** (1998), 107 di 120 (CLRB no. 1235)
- Conseil des Montagnais du Lac St-Jean** (1982), 50 di 190 (CLRB no. 405)
- Conspec Limited** (1988), 76 di 85 (CLRB no. 721)





**Cook Brothers Transport Limited** (1985), 61 di 129 (CLRB no. 519)

**Cooper (John S.)** (1980), 40 di 28 (CLRB no. 235)

**Coopérative de Télévision de l'Outaouais** (1975), 10 di 27 (CLRB no. 49)

**Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al.** (1996), 101 di 159 (CLRB no. 1170)

**Copeland (Maureen) and Canada Post Corporation** (1989), 78 di 158 (CLRB no. 758)

**Corporation of the City of Thunder Bay / Telephone Division (operating as Thunder Bay Telephone) (The)** (1994), 96 di 67 (CLRB no. 1097)

**Cougar Freight Systems Limited, a division of Motorways (1980) Limited** (1988), 73 di 135 (CLRB no. 679)

**Coull (David)** (1992), 89 di 64 (CLRB no. 957)

**Coulombe (Rosario)** (1989), 78 di 52 (CLRB no. 747)

**Cowie (Edgar)** (1990), 83 di 96 (CLRB no. 838)

**Craib (Gary W.)** (1984), 58 di 47 (CLRB no. 489)

**Creamer (John F.)** (1985), 62 di 204 (CLRB no. 534)

**Crewdson** (1992), (CLRB no. 977) (decision subsequently rescinded following parties' agreement)

**Crone (Paul D.)** (1987), 70 di 204 (CLRB no. 643)

**Crosbie Offshore Services Limited** (1980), 42 di 289 (CLRB no. 291)

**Crosbie Offshore Services Limited** (1982), 51 di 120 (CLRB no. 399)

**Crosbie Offshore Services Ltd.** (1983), 54 di 81 (CLRB no. 442)

**Crouch (David Alan)** (1983), 55 di 48 (CLRB no. 449)

**Crown Assets Disposal Corporation** (1981), 43 di 203 (CLRB no. 307)

**Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.** (1987), 70 di 186 (CLRB no. 640)

**Curragh Resources Inc. and Anvil Range Mining Corporation** (1996), 101 di 57 (CLRB no. 1160)

**Cyprus Anvil Mining Corporation** (1976), 15 di 194 (CLRB no. 69)

**Cyprus Anvil Mining Corporation** (1979), 37 di 92 (CLRB no. 215)

**da Silva (A.) et al.** (1991), 85 di 64 (CLRB no. 869)

**Dartmouth Cable TV Limited** (1991), 85 di 104 (CLRB no. 874)

**Data-Tel Cabling Systems (North American) Corp.** (1998), 106 di 53 (CLRB no. 1219)

**Davies (Dave)** (1987), 72 di 63 (CLRB no. 660)

**Day (Gerald)** (1994), 93 di 150 (CLRB no. 1048)

**De Oliveira (Helder R.)** (1995), 97 di 168 (CLRB no. 1122)

**Delorme (Paul)** (1983), 52 di 46 (CLRB no. 415)

**Delta Air Lines, Inc.** (1988), 73 di 13 (CLRB no. 673)

**Delta Bus Ltd.** (1992), 88 di 7 (CLRB no. 932)

**Denison Mines Limited** (1975), 8 di 13 (CLRB no. 38)

**D'Eri (Gordon)** (1992), 89 di 211 (CLRB no. 969)

**D.H.L. International Express Ltd.** (1994), 96 di 106 (CLRB no. 1101)

**D.H.L. International Express Ltd.** (1995), 99 di 126 (CLRB no. 1147)

**Di Palma (Antonia)** (1995), 98 di 161 (CLRB no. 1131)

**Di Palma (Antonia)** (1996), 100 di 89 (CLRB no. 1159)

**Dickinson (Paul)** (1993), 92 di 182 (CLRB no. 1029)

**Dionne (Sylvie) et al.** (1998), 107 di 29 (CLRB no. 1228)

**Dohm (Dennis)** (1983), 52 di 160 (CLRB no. 439)

**Dolphin Delivery Ltd.** (1993), 93 di 103 (CLRB no. 1043)

**Dome Petroleum Limited** (1980), 41 di 169 (CLRB no. 263)

**Dome Petroleum Limited and Canadian Marine Drilling Limited** (1980), 42 di 237 (CLRB no. 287)

**Dome Petroleum Limited et al.** (1977), 27 di 653 (CLRB no. 112)

**Dome Petroleum Limited et al.** (1978), 31 di 189 (CLRB no. 153)

**Dome Petroleum Ltd. and Canadian Marine Drilling Ltd.** (1980), 40 di 150 (CLRB no. 252)

**Donald William Murray Movers Limited (Crown Moving and Storage)** (1974), 7 di 11 (CLRB no. 37)

**Donald William Murray Movers Limited (Crown Moving and Storage)** (1975), 8 di 9 (CLRB no. 43)

**Doyle (Martin J.)** (1993), 91 di 26 (CLRB no. 990)

**Drapeau (Gilles) et al.** (1984), 57 di 132 (CLRB no. 483)





- du Bourg (Paul)** (1996), 103 di 16 (CLRB no. 1185)
- Dufour (Rosaire) et al.** (1998), 107 di 38 (CLRB no. 1229)
- Dumont (Ron)** (1991), 85 di 51 (CLRB no. 868)
- Dunlop Transport (1980) Limited** (1986), 66 di 215 (CLRB no. 584)
- Dwyer (Stanley)** (1991), 86 di 144 (CLRB no. 904)
- Eamor (Brian L.)** (1996), 101 di 76 (CLRB no. 1162)
- Eamor (Brian L.)** (1998), 107 di 103 (CLRB no. 1234)
- Eastern Aviation Contractors Limited** (1983), 52 di 145 (CLRB no. 436)
- Eastern Canada Towing Ltd.** (1977), 24 di 152 (CLRB no. 102)
- Eastern Provincial Airways (1963) Limited** (1978), 29 di 44 (CLRB no. 159)
- Eastern Provincial Airways (1963) Limited** (1978), 30 di 82 (CLRB no. 142)
- Eastern Provincial Airways Limited** (1983), 54 di 172 (CLRB no. 448)
- Eastern Provincial Airways Ltd.** (1983), 51 di 209 (CLRB no. 419)
- Ecclestone (Arthur T.)** (1978), 26 di 615 (CLRB no. 132)
- Echo Bay Mines Ltd.** (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140)
- Echo Bay Mines Ltd.** (1996), 101 di 145 (CLRB no. 1169)
- Echo Bay Mines Ltd.** (1996), 102 di 91 (CLRB no. 1179)
- Economy Carriers Limited et al.** (1991), 86 di 209 (CLRB no. 910)
- Edison (Debbie)** (1998), 107 di 65 (CLRB no. 1231)
- Elcombe (Peter)** (1992), 88 di 222 (CLRB no. 953)
- Élévateurs de Sorel Limitée (Les)** (1985), 61 di 18 (CLRB no. 512)
- Élévateurs des Trois-Rivières (Les) (division of ULS Corporation)** (1998), 106 di 78 (CLRB no. 1222)
- Elliston (Larry)** (1982), 47 di 103 (CLRB no. 364)
- Elnicki (Stephen)** (1995), 96 di 149 (CLRB no. 1105)
- Emard (Robert)** (1991), 85 di 190 (CLRB no. 883)
- Emde Trucking Ltd.** (1985), 60 di 66 (CLRB no. 501)
- Emery Worldwide** (1989), 79 di 71 (CLRB no. 768)
- Emery Worldwide** (1990), 79 di 150 (CLRB no. 775)
- Empire Stevedoring Co. Ltd. et al.** (1981), 45 di 36 (CLRB no. 323)
- Empire Stevedoring Company Ltd.** (1974), 6 di 25 (CLRB no. 21)
- English (Donna) et al.** (1980), 40 di 179 (CLRB no. 254)
- Entreprises Télé-Capitale Ltée, Division CFCM-TV et CKMI-TV** (1976), 16 di 230 (CLRB no. 71)
- Équipements Bellemare Ltée** (1995), 97 di 84 (CLRB no. 1112)
- Équipements Bellemare Ltée** (1995), 99 di 105 (CLRB no. 1142)
- Ergen (Hasan)** (1979), 34 di 776 (CLRB no. 180)
- E.S.F. Limited, doing business as Esso Avitat** (1992), 88 di 185 (CLRB no. 949)
- Evans (Kevin) et al.** (1990), 81 di 20 (CLRB no. 799)
- Exalta Transport Corp. and/or Chief Transport Ltd.** (1992), 90 di 21 (CLRB no. 964)
- Execujet Aviation Services Ltd.** (1996), 100 di 33 (CLRB no. 1152)
- Executive Security Services Ltd.** (1990), 81 di 159 (CLRB no. 813)
- Executive Security Services Ltd.** (1992), 88 di 24 (CLRB no. 935)
- Fanning (Clare Patricia)** (1995), 99 di 152 (CLRB no. 1149)
- Feed-Rite Ltd.** (1978), 29 di 33 (CLRB no. 157)
- Ferguson (Gary)** (1997), 105 di 56 (CLRB no. 1213)
- Filipe (Manuel Silva)** (1982), 52 di 20 (CLRB no. 397)
- Finlay Navigation Ltd.** (1978), 25 di 411 (CLRB no. 122)
- Finley (Harry)** (1992), 88 di 173 (CLRB no. 948)
- Finley (Harry)** (1992), 90 di 35 (CLRB no. 966)
- Finley (Harry)** (1993), 91 di 213 (CLRB no. 1009)
- Finn (Ed) et al.** (1982), 47 di 49 (CLRB no. 359)
- Fiset (Pierre)** (1985), 55 di 233 (CLRB no. 473)
- FitzEnnis Cement Carriers Limited et al.** (1988), 75 di 24 (CLRB no. 707)



**Forestell (Tom) and Randall Hall** (1980), 41 di 177 (CLRB no. 265)

**Fort Alexander Indian Band et al.** (1984), 56 di 43 (CLRB no. 462)

**Fraser (Mary)** (1985), 62 di 218 (CLRB no. 535)

**Fraser Surrey Docks Limited** (1974), 3 di 14 (CLRB no. 7)

**Fraser-Surrey Docks Ltd.** (1974), 6 di 32 (CLRB no. 22)

**Frederick Transport Limited** (1988), 73 di 33 (CLRB no. 674)

**Frederick Transport Ltd.** (1987), 70 di 106 (CLRB no. 634)

**Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172 (CLRB no. 460)

**Froment (Gaétan)** (1982), 46 di 125 (CLRB no. 356)

**Furtado (José)** (1993), 91 di 41 (CLRB no. 992)

**G and J Cartage** (1987), 70 di 210 (CLRB no. 644)

**G. Courchesne Transport Inc.** (1979), 36 di 63 (CLRB no. 228)

**G.M. Patry Ltd., Distripak Ltd., Lacolle Transport Ltée** (1982), 50 di 71 (CLRB no. 389)

**Gagnon (André)** (1986), 63 di 194 (CLRB no. 547)

**Gagnon (Denis) and Jean-Claude Michaud** (1986), 65 di 137 (CLRB no. 572)

**Gagnon (Luc)** (1992), 88 di 52 (CLRB no. 939)

**Gallivan (William)** (1981), 45 di 180 (CLRB no. 332)

**Ganeca Transport Inc.** (1990), 79 di 199 (CLRB no. 780)

**Gardewine and Sons Limited** (1981), 45 di 124 (CLRB no. 328)

**Gearbulk Shipping Canada Ltd.** (1989), 76 di 150 (CLRB no. 724)

**General Aviation Business Enterprises Inc. (G.A.B.E. Inc.)** (1992), 90 di 48 (CLRB no. 971)

**General Aviation Services Limited** (1979), 34 di 791 (CLRB no. 182)

**General Aviation Services Limited et al.** (1982), 50 di 82 (CLRB no. 390)

**General Aviation Services Ltd.** (1978), 34 di 587 (CLRB no. 167)

**General Aviation Services Ltd.** (1982), 51 di 71 (CLRB no. 385)

**General Aviation Services Ltd.** (1982), 51 di 88 (CLRB no. 388)

**General Enterprises Limited and Herschel Construction Limited** (1978), 27 di 790 (CLRB no. 144)

**General Enterprises Ltd.** (1977), 23 di 26 (CLRB no. 77)

**Gervais (Serge)** (1983), 53 di 104 (CLRB no. 418)

**Giammarino (Gino)** (1993), 93 di 145 (CLRB no. 1047)

**Giant Yellowknife Mines Limited** (1976), 13 di 54 (CLRB no. 53)

**Giant Yellowknife Mines Limited** (1977), 19 di 147 (CLRB no. 81)

**Gillis (Paul R.) et al.** (1990), 79 di 131 (CLRB no. 773)

**Gillis (Robert J.) et al.** (1992), 88 di 78 (CLRB no. 940)

**Gilmore (A. Patrick)** (1994), 96 di 61 (CLRB no. 1096)

**Gingras (André)** (1994), 94 di 118 (CLRB no. 1070)

**Gitxsan Treaty Society, as represented by the Gitxsan Health Authority and Nisga'a Valley Health Board** (1997), 104 di 38 (CLRB no. 1202)

**Glengarry Transport Limited** (1990), 81 di 64 (CLRB no. 803)

**Global Forwarding Company Limited** (1991), 85 di 152 (CLRB no. 878)

**Glover (Mary) et al.** (1988), 73 di 1 (CLRB no. 672)

**Godin (Gérald)** (1993), 91 di 140 (CLRB no. 1001)

**Godin (Gérald)** (1993), 93 di 18 (CLRB no. 1036)

**Godin (Paul) and Robert Létang** (1984), 55 di 81 (CLRB no. 451)

**Gordon (Tim)** (1988), 74 di 84 (CLRB no. 695)

**Government of the Northwest Territories and Housing Corporation of the Northwest Territories** (1978), 31 di 165 (CLRB no. 152)

**Graham Cable TV/FM** (1985), 62 di 136 (CLRB no. 529)

**Graham Cable TV/FM** (1986), 67 di 1 (CLRB no. 585)

**Graham Cable TV/FM** (1986), 67 di 57 (CLRB no. 588)

**Grams (Terence J.)** (1994), 95 di 29 (CLRB no. 1079)





**Grassy Narrows Indian Band and/or Grassy Narrows Education Authority** (1989), 77 di 149 (CLRB no. 740)

**Gray (Allan Richard)** (1982), 47 di 93 (CLRB no. 363)

**Gray Line of Victoria Ltd. (The)** (1989), 77 di 169 (CLRB no. 741)

**Green (Sheila)** (1992), 90 di 186 (CLRB no. 983)

**Greenwood (Don) et al.** (1990), 80 di 157 (CLRB no. 795)

**Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1974), 4 di 22 (CLRB no. 9)

**Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1990), 80 di 147 (CLRB no. 794)

**Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1990), 83 di 1 (CLRB no. 829)

**Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1995), 97 di 156 (CLRB no. 1121)

**Grogan (John P.)** (1986), 67 di 183 (CLRB no. 594)

**Gross (Robert E.) et al.** (1989), 78 di 107 (CLRB no. 752)

**Guénette (Pierre)** (1988), 74 di 93 (CLRB no. 696)

**Guertin (Lise)** (1987), 69 di 1 (CLRB no. 614)

**Guy (Ronald)** (1984), 59 di 132 (CLRB no. 494)

**Guy (Ronald)** (1985), 60 di 142 (CLRB no. 511)

**Haley (Brenda)** (1980), 41 di 295 (CLRB no. 271)

**Haley (Brenda)** (1981), 41 di 311 (CLRB no. 304)

**Halifax Grain Elevator Limited** (1989), 76 di 157 (CLRB no. 725)

**Halifax Grain Elevator Limited** (1991), 85 di 42 (CLRB no. 867)

**Halifax Grain Elevator Limited** (1991), 86 di 97 (CLRB no. 898)

**Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.** (1987), 71 di 157 (CLRB no. 651)

**Harder (Craig)** (1984), 56 di 183 (CLRB no. 472)

**Harris (Elbon)** (1995), 99 di 109 (CLRB no. 1143)

**Harris (George) et al.** (1986), 68 di 1 (CLRB no. 597)

**Harrison (Jean-Claude) et al.** (1983), 53 di 85 (CLRB no. 417)

**Hasle (Eleanor)** (1991), 85 di 94 (CLRB no. 873)

**Hayes (Marie-Claire) et al.** (1994), 96 di 92 (CLRB no. 1100)

**Hennessey (Peter)** (1994), 96 di 85 (CLRB no. 1099)

**Henssler (Uli) et al.** (1997), 105 di 45 (CLRB no. 1211)

**Heritage Canada Foundation** (1988), 73 di 202 (CLRB no. 684)

**Hertz (Valerie) et al.** (1990), 81 di 96 (CLRB no. 806)

**Highland Helicopters Ltd.** (1981), 46 di 50 (CLRB no. 351)

**Highway Truck Service Ltd.** (1984), 57 di 178 (CLRB no. 486)

**Hill Security Limited** (1982), 49 di 90 (CLRB no. 380)

**Hlady (D.M.) and J.N. Harris** (1993), 93 di 8 (CLRB no. 1034)

**H.M. Trimble & Sons Limited** (1976), 14 di 87 (CLRB no. 52)

**Hockin-Jefferson (Amber)** (1990), 81 di 180 (CLRB no. 816)

**Hogan (Robert)** (1981), 45 di 43 (CLRB no. 324)

**Hollick (Dennis)** (1992), 88 di 46 (CLRB no. 938)

**Hollingsworth (Mark)** (1998), 106 di 96 (CLRB no. 1224)

**Holloway (David R.)** (1990), 83 di 50 (CLRB no. 835)

**Holloway (Frank)** (1990), 80 di 87 (CLRB no. 790)

**Holmes Transportation (Quebec) Ltd.** (1977), 20 di 306 (CLRB no. 87)

**Horrell/Seller (Greg)** (1995), 97 di 145 (CLRB no. 1120)

**Horsley (Paul) et al.** (1991), 84 di 201 (CLRB no. 861)

**Horton (Malcom)** (1993), 92 di 40 (CLRB no. 1015)

**Horvath (Karol)** (1995), 99 di 114 (CLRB no. 1145)

**House of Commons (The)** (1984), 55 di 129 (CLRB no. 456)

**House of Commons et al.** (1985), 62 di 225 (CLRB no. 536)

**Howe (Herbert)** (1995), 97 di 139 (CLRB no. 1119)

**Hrycyna (Halya)** (1982), 49 di 35 (CLRB no. 375)

**Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited** (1992), 89 di 50 (CLRB no. 956)





**Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited** (1993), 91 di 130 (CLRB no. 999)

**Huggins (John J.)** (1979), 38 di 195 (CLRB no. 224)

**Hurdman Bros. Ltd.** (1982), 51 di 104 (CLRB no. 394)

**Huron Broadcasting Limited** (1982), 49 di 68 (CLRB no. 378)

**Hyde (David)** (1996), 100 di 121 (CLRB no. 1164)

**Hydro-Québec** (1994), 95 di 34 (CLRB no. 1080)

**Hynes (Clarence) et al.** (1988), 75 di 39 (CLRB no. 708)

**Iberia Airlines of Spain** (1987), 68 di 133 (CLRB no. 608)

**Iberia, Airlines of Spain** (1988), 72 di 222 (CLRB no. 671)

**Iberia Airlines of Spain** (1988), 74 di 1 (CLRB no. 687)

**Iberia Airlines of Spain** (1988), 74 di 29 (CLRB no. 688)

**Iberia Airlines of Spain** (1988), 74 di 153 (CLRB no. 700)

**Iberia Airlines of Spain** (1990), 80 di 165 (CLRB no. 796)

**Inland Broadcasters (1969) Ltd. and Twin Cities Radio Ltd.** (1979), 37 di 96 (CLRB no. 217)

**Innotech Aviation Limited** (1993), 92 di 62 (CLRB no. 1018)

**Insurance Courier Services, a Division of D & D ICS Group Inc.** (1995), 98 di 58 (CLRB no. 1125)

**Insurance Courier Services and Lewis Couriers, Divisions of D & D ICS Group Inc.** (1993), 91 di 90 (CLRB no. 997)

**Intair Inc. et al.** (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042)

**Inter-Canadian (1991) Inc.** (1997), 103 di 122 (CLRB no. 1197)

**Inter-City Truck Lines (Canada) Inc. and Trans Canada Truck Lines Inc.** (1981), 45 di 119 (CLRB no. 327)

**Interior Contracting Company Limited** (1979), 29 di 51 (CLRB no. 174)

**Intermountain Transport Ltd.** (1984), 57 di 74 (CLRB no. 480)

**International Sea-Land Shipping Service Ltd.** (1983), 54 di 63 (CLRB no. 441)

**Inuvik Housing Authority** (1987), 71 di 1 (CLRB no. 645)

**Inuvik Housing Authority et al.** (1987), 69 di 212 (CLRB no. 627)

**Iroquois of St. Regis Indian Band** (1978), 33 di 451 (CLRB no. 162)

**Island Telephone Company Limited** (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811)

**Island Tug & Barge Limited** (1997), 104 di 1 (CLRB no. 1198)

**J.C. Fibers Inc.** (1994), 94 di 1 (CLRB no. 1057)

**J.C. Fibers Inc.** (1994), 95 di 109 (CLRB no. 1085)

**Jeffery's Cartage Limited** (1980), 42 di 205 (CLRB no. 283)

**Jeffery's Cartage Limited** (1980), 42 di 209 (CLRB no. 284)

**Jeffery's Cartage Limited** (1980), 42 di 212 (CLRB no. 285)

**Jennings (Harvey)** (1985), 60 di 95 (CLRB no. 503)

**Jetall Holdings Corporation** (1994), 93 di 176 (CLRB no. 1051)

**Johnston Terminals and Storage Limited** (1980), 36 di 45 (CLRB no. 212)

**Jollimore (Donald J.)** (1982), 48 di 63 (CLRB no. 368)

**Jolly (Bermiline)** (1991), 86 di 200 (CLRB no. 909)

**Jolly (Bermiline)** (1992), 87 di 202 (CLRB no. 929)

**Jolly (Bermiline)** (1992), 87 di 218 (CLRB no. 941)

**Jolly (Bermiline)** (1992), 87 di 224 (CLRB no. 962)

**Jorgenson (Terry G.)** (1995), 98 di 121 (CLRB no. 1128)

**Kalwa (Eugene)** (1995), 96 di 157 (CLRB no. 1106)

**Kasper (Steve)** (1992), 90 di 130 (CLRB no. 979)

**Kawartha Broadcasting Co. Ltd.** (1987), 71 di 63 (CLRB no. 647)

**K.D. Marine Transport Ltd.** (1982), 51 di 130 (CLRB no. 400)

**Kevton Holdings Ltd.** (1977), 23 di 43 (CLRB no. 100)

**K.J.R. Associates Ltd.** (1979), 36 di 36 (CLRB no. 193)

**K.J.R. Associates Ltd.** (1979), 37 di 12 (CLRB no. 186)



**Kleysen Transport Ltd.** (1990), 82 di 1 (CLRB no. 817)

**Klippenstein (Peter)** (1991), 86 di 33 (CLRB no. 889)

**Klippenstein (Wally)** (1996), 102 di 81 (CLRB no. 1178)

**KLM Royal Dutch Airlines** (1978), 25 di 484 (CLRB no. 137)

**Koski (Don)** (1992), 88 di 191 (CLRB no. 950)

**Koski (Ed) et al.** (1993), 92 di 195 (CLRB no. 1030)

**Kucher (Alan)** (1996), 102 di 121 (CLRB no. 1180)

**La Sarre Air Services Limited (Propair Inc.)** (1982), 49 di 52 (CLRB no. 377)

**LaBarge (Ernest L.)** (1981), 47 di 18 (CLRB no. 357)

**Lacoste (Robert) and Marcel Leduc** (1988), 73 di 160 (CLRB no. 680)

**Ladds (M.A.)** (1991), 85 di 160 (CLRB no. 879)

**Laking (Raymond M.)** (1996), 101 di 71 (CLRB no. 1161)

**Lalancette (Réjean)** (1990), 81 di 53 (CLRB no. 802)

**Lalonde (François)** (1989), 77 di 9 (CLRB no. 731)

**Lambert (Gilles)** (1989), 78 di 69 (CLRB no. 748)

**Lamore (Captain William J.) et al.** (1982), 51 di 67 (CLRB no. 384)

**Lamoureux (Claude)** (1993), 93 di 1 (CLRB no. 1033)

**Lamoureux (Rosemond)** (1990), 83 di 22 (CLRB no. 831)

**Lamoureux (Rosemond)** (1991), 85 di 197 (CLRB no. 884)

**Laplante (Jean)** (1981), 40 di 235 (CLRB no. 320)

**Lapointe (Gaetan)** (1992), 87 di 83 (CLRB no. 920)

**Lapointe (Marc)** (1987), 69 di 8 (CLRB no. 615)

**Lapointe (Marc)** (1990), 80 di 42 (CLRB no. 786)

**Lapointe (Nathalie) et al.** (1992), 88 di 209 (CLRB no. 952)

**Lapointe & Fils Limitée** (1988), 66 di 229 (CLRB no. 694)

**Laprise (Paul)** (1990), 80 di 137 (CLRB no. 793)

**Larkin (Patrick)** (1983), 50 di 208 (CLRB no. 410)

**Larmour (G. Len) et al.** (1980), 41 di 110 (CLRB no. 260)

**Larose-Paquette Autobus Inc.** (1990), 80 di 105 (CLRB no. 792)

**Larose-Paquette Autobus Inc.** (1990), 81 di 173 (CLRB no. 815)

**Larose-Paquette Autobus Inc.** (1990), 83 di 175 (CLRB no. 840)

**Larose-Paquette Autobus Inc.** (1992), 87 di 139 (CLRB no. 924)

**Latrémouille (Claude)** (1983), 50 di 197 (CLRB no. 407)

**Latrémouille (Claude)** (1983), 53 di 178 (CLRB no. 433)

**Latrémouille (Claude)** (1986), 64 di 12 (CLRB no. 551)

**LeBlanc (Roland)** (1988), 75 di 156 (CLRB no. 714)

**LeBlanc (Roland)** (1990), 80 di 24 (CLRB no. 783)

**LeBrun (Bernard)** (1994), 94 di 67 (CLRB no. 1066)

**Lecavalier (Jacques)** (1983), 54 di 100 (CLRB no. 443)

**Ledcor Industries et al.** (1998), 106 di 122 (CLRB no. 1225)

**Lee (Buddy)** (1984), 56 di 128 (CLRB no. 467)

**Lepage (Marc)** (1997), 104 di 20 (CLRB no. 1199)

**Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.** (1997), 105 di 68 (CLRB no. 1214)

**Levac (Jean-Pierre)** (1986), 64 di 176 (CLRB no. 565)

**Lévesque (Mrs. M.G.)** (1985), 62 di 62 (CLRB no. 523)

**Lewers (Baron W.)** (1982), 48 di 83 (CLRB no. 372)

**Llewellyn (Robert)** (1996), 103 di 87 (CLRB no. 1193)

**Lochner (George)** (1979), 37 di 114 (CLRB no. 219)

**Lockhart (Ronald W.) and Charles G. Wilson** (1980), 42 di 89 (CLRB no. 275)

**Logistec Corporation et al.** (1986), 67 di 120 (CLRB no. 593)

**Loomis Armored Car Service Ltd. et al.** (1983), 51 di 185 (CLRB no. 408)

**Loomis Courier Service Ltd.** (1992), 90 di 74 (CLRB no. 974)

**Loughead Express Limited** (1980), 41 di 267 (CLRB no. 268)





- Lynden Logistics Inc., doing business as Gateway Transport** (1992), 88 di 159 (CLRB no. 947)
- Lynn Stevedoring Co. Ltd.** (1974), 6 di 39 (CLRB no. 25)
- M&M Manufacturing Limited** (1997), 104 di 45 (CLRB no. 1203)
- MacCosham Van Lines Limited** (1979), 34 di 716 (CLRB no. 177)
- MacCosham Van Lines Ltd.** (1984), 56 di 192 (CLRB no. 474)
- MacLaren (Kevin Allison)** (1982), 47 di 79 (CLRB no. 361)
- MacLean Hunter Cable TV Limited** (1979), 34 di 752 (CLRB no. 179)
- MacLean-Hunter Cable TV Limited** (1980), 42 di 274 (CLRB no. 290)
- Maffei (Vincent)** (1979), 37 di 102 (CLRB no. 218)
- Mah (Ronald K.J.)** (1991), 86 di 27 (CLRB no. 888)
- Majestic Wiley Contractors Limited** (1975), 11 di 43 (CLRB no. 51)
- Malboeuf (Denis)** (1989), 78 di 150 (CLRB no. 757)
- Mangatal (Angelo)** (1997), 105 di 1 (CLRB no. 1208)
- Manitoba Pool Elevators** (1973), 2 di 9 (CLRB no. 2)
- Manitoba Pool Elevators** (1980), 39 di 161 (CLRB no. 251)
- Manitoba Pool Elevators** (1980), 42 di 27 (CLRB no. 272)
- Manitoba Pool Elevators** (1985), 62 di 179 (CLRB no. 532)
- Maple Leaf Mills Limited** (1978), 23 di 114 (CLRB no. 128)
- Marathon Realty Company Limited** (1977), 25 di 387 (CLRB no. 117)
- Marcotte (Pierre)** (1983), 53 di 150 (CLRB no. 428)
- Marine Atlantic Inc.** (1990), 82 di 91 (CLRB no. 822)
- Maritime Employers' Association** (1981), 45 di 314 (CLRB no. 346)
- Maritime Employers' Association** (1984), 56 di 162 (CLRB no. 470)
- Maritime Employers' Association** (1985), 63 di 69 (CLRB no. 540)
- Maritime Employers' Association** (1986), 64 di 111 (CLRB no. 559)
- Maritime Employers' Association** (1986), 67 di 100 (CLRB no. 591)
- Maritime Employers' Association** (1986), 68 di 40 (CLRB no. 601)
- Maritime Employers' Association** (1986), 68 di 48 (CLRB no. 602)
- Maritime Employers' Association** (1987), 69 di 41 (CLRB no. 617)
- Maritime Employers' Association** (1987), 71 di 77 (CLRB no. 648)
- Maritime Employers' Association** (1993), 92 di 135 (CLRB no. 1027)
- Maritime Employers' Association** (1997), 105 di 81 (CLRB no. 1215)
- Maritime Employers' Association (MEA)** (1987), 69 di 76 (CLRB no. 619)
- Maritime Employers' Association and Hamilton Harbour Commissioners** (1991), 84 di 32 (CLRB no. 849)
- Maritime Employers' Association and Terminaux Portuaires du Québec** (1987), 65 di 162 (CLRB no. 642)
- Maritime Employers' Association and Terminaux Portuaires du Québec** (1987), 72 di 26 (CLRB no. 658)
- Maritime Employers' Association and Termont Terminal Inc.** (1991), 84 di 53 (CLRB no. 850)
- Maritime Employers' Association et al.** (1991), 84 di 161 (CLRB no. 857)
- Maritime Employers' Association et al.** (1991), 86 di 131 (CLRB no. 902)
- Maritime Employers' Association et al.** (1994), 94 di 179 (CLRB no. 1075)
- Maritime-Ontario Freight Lines Limited et al.** (1989), 78 di 219 (CLRB no. 762)
- Maritime Telegraph and Telephone Company Limited** (1996), 103 di 22 (CLRB no. 1187)
- Martin (Allan) et al.** (1979), 37 di 50 (CLRB no. 203)
- Maska Manpower Inc.** (1984), 57 di 193 (CLRB no. 487)
- Massicotte (Gerald M.)** (1980), 40 di 11 (CLRB no. 234)
- Mathon (Adrien)** (1990), 82 di 144 (CLRB no. 824)
- Matus (Terrance John)** (1980), 41 di 278 (CLRB no. 269)
- Matus (Terry)** (1980), 37 di 73 (CLRB no. 211)





**McAllister Towing & Salvage Limited** (1978), 27 di 784 (CLRB no. 139)

**McArthur (William)** (1988), 75 di 65 (CLRB no. 709)

**McCance (Gordon Duncan)** (1985), 61 di 49 (CLRB no. 515)

**McDonough (Gail)** (1989), 78 di 28 (CLRB no. 745)

**McGrath (Thomas David)** (1980), 42 di 120 (CLRB no. 278)

**McHugh (Monica) et al.** (1989), 78 di 1 (CLRB no. 743)

**McIlveen (Richard)** (1983), 52 di 26 (CLRB no. 411)

**McIntyre (Donald)** (1987), 72 di 127 (CLRB no. 665)

**McKay (William)** (1994), 94 di 34 (CLRB no. 1062)

**McKye (Michael) et al.** (1983), 52 di 118 (CLRB no. 427)

**McLean (Rodney)** (1996), 101 di 22 (CLRB no. 1156)

**McLeish (Wayne)** (1982), 48 di 69 (CLRB no. 369)

**Meagher (Gary)** (1980), 41 di 95 (CLRB no. 258)

**Medalta Distribution Services Ltd., and Exalta Transport Corp.** (1995), 98 di 6 (CLRB no. 1117)

**Mejaries (Marcellus)** (1988), 74 di 118 (CLRB no. 698)

**Melia (Frank C.)** (1983), 53 di 140 (CLRB no. 423)

**Mellor (Michael J.)** (1993), 92 di 36 (CLRB no. 1014)

**Mercury Tanklines Limited** (1984), 55 di 99 (CLRB no. 453)

**Metropol-Basefort Security Group Ltd. et al.** (1990), 79 di 139 (CLRB no. 774)

**Mid-Continental Tank Lines Inc.** (1986), 64 di 97 (CLRB no. 558)

**Midland Superior Express Limited** (1974), 4 di 30 (CLRB no. 10)

**Mikalson (Ross)** (1994), 96 di 76 (CLRB no. 1098)

**Mikedis (Nicholas)** (1995), 98 di 72 (CLRB no. 1126)

**Millar & Brown Ltd.** (1977), 26 di 572 (CLRB no. 116)

**Miller (Alan)** (1980), 39 di 93 (CLRB no. 243)

**Miller (Alan)** (1980), 39 di 168 (CLRB no. 264)

**Miller (Cathy)** (1991), 84 di 122 (CLRB no. 854)

**Miller (Cuthbert C.)** (1987), 72 di 101 (CLRB no. 662)

**Mitchell Installations Ltd.** (1980), 42 di 266 (CLRB no. 289)

**Mitchell Installations Ltd.** (1981), 43 di 302 (CLRB no. 316)

**Moffat Communications Limited** (1990), 80 di 38 (CLRB no. 785)

**Mole (Donald H.) et al.** (1992), 88 di 14 (CLRB no. 933)

**Monette (Nicole)** (1990), 81 di 166 (CLRB no. 814)

**Montani (Scott C.)** (1994), 95 di 157 (CLRB no. 1089)

**Montreal Port Corporation** (1986), 68 di 109 (CLRB no. 606)

**Montreal Port Corporation** (1993), 91 di 199 (CLRB no. 1008)

**Montreal Port Corporation** (1996), 101 di 121 (CLRB no. 1166)

**Moreau (André)** (1992), 90 di 43 (CLRB no. 970)

**Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation** (1992), 89 di 12 (CLRB no. 955)

**Mullin (Dave)** (1991), 84 di 74 (CLRB no. 852)

**Muranetz (Martin)** (1986), 64 di 23 (CLRB no. 553)

**Murray (Brad)** (1991), 85 di 18 (CLRB no. 864)

**Murray (Michel)** (1991), 84 di 134 (CLRB no. 855)

**Murray (Tom) et al.** (1986), 63 di 178 (CLRB no. 545)

**Murray Bay Marine Terminal Inc.** (1981), 46 di 55 (CLRB no. 352)

**Murray Bay Marine Terminal Inc.** (1983), 50 di 163 (CLRB no. 401)

**Murray Bay Marine Terminal Inc.** (1983), 54 di 38 (CLRB no. 435)

**Murray Hill Limousine Services Ltd.** (1986), 66 di 171 (CLRB no. 582)

**Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.** (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

**Music Mann Leasing Ltd., Bus Drivers (London) Inc.** (1982), 51 di 51 (CLRB no. 381)

**Nationair (Nolisair International Inc.)** (1986), 67 di 217 (CLRB no. 596)

**Nationair (Nolisair International Inc.)** (1987), 70 di 44 (CLRB no. 630)

**National Bank of Canada** (1981), 42 di 352 (CLRB no. 335)



**National Bank of Canada** (1982), 51 di 60 (CLRB no. 382)

**National Bank of Canada** (1984), 56 di 107 (CLRB no. 466)

**National Bank of Canada** (1985), 58 di 94 (CLRB no. 542)

**National Bank of Canada, Fermont** (1979), 36 di 69 (CLRB no. 229)

**National Bank of Canada, Jonquière-Kénogami** (1991), 85 di 85 (CLRB no. 872)

**National Bank of Canada, Jonquière-Kénogami** (1991), 85 di 186 (CLRB no. 882)

**National Bank of Canada, Maniwaki, Quebec** (1987), 70 di 146 (CLRB no. 637)

**National Bank of Canada, Senneterre, Quebec Branch** (1985), 63 di 54 (CLRB no. 539)

**National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch** (1987), 68 di 140 (CLRB no. 609)

**National Bank of Canada, Sillery, Quebec** (1982), 50 di 91 (CLRB no. 391)

**National Harbours Board** (1979), 33 di 530 (CLRB no. 195)

**National Harbours Board** (1979), 33 di 557 (CLRB no. 197)

**National Harbours Board** (1980), 41 di 126 (CLRB no. 261)

**National Harbours Board** (1983), 52 di 34 (CLRB no. 414)

**National Mobile Radio Communications Inc.** (1989), 79 di 11 (CLRB no. 765)

**National Pagette** (1990), 83 di 56 (CLRB no. 836)

**National Pagette** (1991), 85 di 1 (CLRB no. 862)

**Nauss (David C.) and Peter H. Roberts** (1980), 42 di 55 (CLRB no. 274)

**Nauss (David C.) and Peter H. Roberts** (1981), 43 di 263 (CLRB no. 313)

**Navratil (Pavel)** (1996), 101 di 112 (CLRB no. 1165)

**Neptune Bulk Terminals Ltd.** (1979), 35 di 149 (CLRB no. 207)

**Neptune Terminals Ltd.** (1974), 6 di 97 (CLRB no. 30)

**New Brunswick Broadcasting Co. Limited** (1988), 75 di 101 (CLRB no. 711)

**New Brunswick International Paper Company** (1977), 21 di 466 (CLRB no. 93)

**Newell (Gordon)** (1987), 69 di 119 (CLRB no. 623)

**Newfoundland Broadcasting Ltd.** (1978), 26 di 576 (CLRB no. 120)

**Newfoundland Steamships Limited** (1974), 7 di 8 (CLRB no. 36)

**Newfoundland Steamships Ltd.** (1981), 45 di 156 (CLRB no. 331)

**Newsome (Catherine)** (1996), 103 di 53 (CLRB no. 1190)

**Niagara Falls Bridge Commission** (1974), 3 di 7 (CLRB no. 5)

**Noel (Rodney)** (1986), 64 di 17 (CLRB no. 552)

**Nolisair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 90 di 66 (CLRB no. 973)

**Nolisair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 90 di 99 (CLRB no. 976)

**Nolisair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 90 di 144 (CLRB no. 980)

**Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et al.** (1992), 89 di 94 (CLRB no. 960)

**Nordair Ltd.** (1985), 60 di 55 (CLRB no. 500)

**Nordair Ltd.** (1985), 62 di 88 (CLRB no. 525)

**Nordair Ltd.** (1986), 64 di 118 (CLRB no. 560)

**North American Construction Ltd.** (1977), 24 di 220 (CLRB no. 115)

**North Arm Transportation Ltd.** (1975), 9 di 17 (CLRB no. 40)

**North Canada Air Ltd.** (1981), 43 di 312 (CLRB no. 318)

**North Canada Air Ltd.** (1981), 45 di 134 (CLRB no. 329)

**North Canada Air Ltd. (Norcanair)** (1979), 35 di 129 (CLRB no. 204)

**North Canada Air Ltd. and Norcanair Electronics Ltd.** (1979), 38 di 168 (CLRB no. 222)

**North West Community Video Ltd.** (1976), 14 di 132 (CLRB no. 57)

**Northern Construction Company** (1976), 14 di 127 (CLRB no. 56)

**Northern Construction Ltd.** (1976), 19 di 128 (CLRB no. 65)

**Northern Cruiser Limited** (1990), 82 di 199 (CLRB no. 828)





**Northern Electric Company Limited** (1976), 16 di 237 (CLRB no. 63)

**Northern-Loram Joint Venture** (1985), 59 di 180 (CLRB no. 498)

**Northern Sales Company Limited** (1980), 40 di 128 (CLRB no. 245)

**Northern Telecom Canada Limited** (1980), 41 di 44 (CLRB no. 237)

**Northern Telecom Canada Limited** (1980), 42 di 178 (CLRB no. 281)

**Northern Telecom Canada Limited** (1982), 48 di 78 (CLRB no. 371)

**Northern Television Systems Ltd.** (1976), 14 di 136 (CLRB no. 64)

**Northern Wings Ltd.** (1974), 5 di 17 (CLRB no. 17)

**Northland Beverages (1956) Ltd.** (1991), 85 di 215 (CLRB no. 885)

**Northland Shipping (1962) Co. Ltd.** (1974), 6 di 7 (CLRB no. 23)

**Nosworthy (Donald)** (1981), 45 di 153 (CLRB no. 330)

**Nowotniak (Frank J.) and Gordon E. Ostby et al.** (1979), 34 di 835 (CLRB no. 194)

**Nugent (Christine)** (1982), 47 di 72 (CLRB no. 360)

**O'Connor (Brian J.)** (1991), 85 di 78 (CLRB no. 871)

**Oakville Cablevision Limited** (1980), 40 di 189 (CLRB no. 255)

**Oceanic Tankers Agency Ltd.** (1974), 4 di 41 (CLRB no. 15)

**Okanagan Helicopters Ltd.** (1980), 42 di 172 (CLRB no. 280)

**Okanagan Helicopters Ltd.** (1984), 59 di 122 (CLRB no. 493)

**Okanagan Helicopters Ltd.** (1985), 62 di 21 (CLRB no. 521)

**Olson (Vicky) et al.** (1991), 85 di 177 (CLRB no. 881)

**Ontario Hydro** (1994), 94 di 60 (CLRB no. 1065)

**Ontario Hydro** (1994), 95 di 87 (CLRB no. 1082)

**Ontario Hydro** (1995), 98 di 157 (CLRB no. 1130)

**Ontario Hydro** (1997), 105 di 20 (CLRB no. 1210)

**Ontario Northland Transportation Commission** (1995), 98 di 1 (CLRB no. 1116)

**Ontario Worldair Ltd.** (1981), 45 di 22 (CLRB no. 321)

**Oshawa Flying Club** (1981), 42 di 306 (CLRB no. 293)

**Otis (Ghislaine) et al.** (1987), 72 di 7 (CLRB no. 657)

**Ottawa-Carleton Regional Transit Commission** (1981), 45 di 365 (CLRB no. 348)

**Ottawa-Carleton Regional Transit Commission** (1983), 51 di 173 (CLRB no. 406)

**Ottawa-Carleton Regional Transit Commission** (1984), 56 di 203 (CLRB no. 475)

**Ottawa-Carleton Regional Transit Commission** (1990), 81 di 88 (CLRB no. 805)

**Ottawa-Carleton Regional Transit Commission** (1993), 91 di 84 (CLRB no. 996)

**Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.** (1988), 72 di 189 (CLRB no. 670)

**Ottawa Taxi Owners and Brokers Association** (1984), 56 di 73 (CLRB no. 464)

**Overland Express, a division of TNT Canada Inc.** (1988), 74 di 101 (CLRB no. 697)

**Overland Express, Division of TNT Canada Inc.** (1987), 70 di 79 (CLRB no. 631)

**Pacific Coast Terminals Co. Ltd.** (1974), 6 di 59 (CLRB no. 24)

**Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited** (1992), 87 di 113 (CLRB no. 922)

**Pacific Maritime Agencies Ltd.** (1977), 24 di 148 (CLRB no. 76)

**Pacific Western Airlines Ltd.** (1980), 40 di 205 (CLRB no. 256)

**Pacific Western Airlines Ltd.** (1983), 52 di 56 (CLRB no. 416)

**Pacific Western Airlines Ltd.** (1983), 52 di 178 (CLRB no. 444)

**Pacific Western Airlines Ltd.** (1984), 56 di 173 (CLRB no. 471)

**Pacific Western Airlines Ltd.** (1986), 64 di 150 (CLRB no. 562)

**Paquet (Claude)** (1985), 59 di 149 (CLRB no. 496)

**Paquette (Robert) et al.** (1989), 79 di 29 (CLRB no. 766)

**Paquin (Bruno)** (1991), 86 di 82 (CLRB no. 896)





**Parsley (Gordon) et al.** (1986), 64 di 60 (CLRB no. 555)

**Patry (Charles) et al.** (1998), 107 di 53 (CLRB no. 1230)

**Patterson Enterprises Ltd.** (1994), 93 di 154 (CLRB no. 1049)

**Paul L'Anglais Inc.** (1978), 28 di 934 (CLRB no. 147)

**P.C.L. Construction Ltd.** (1984), 57 di 95 (CLRB no. 481)

**Peretti (C.) et al.** (1993), 91 di 143 (CLRB no. 1002)

**Peretti (Ceasare)** (1991), 86 di 157 (CLRB no. 906)

**Peters (James) et al.** (1989), 78 di 98 (CLRB no. 751)

**Phillips (J.) et al.** (1978), 34 di 603 (CLRB no. 168)

**Picotin (Georges)** (1989), 78 di 143 (CLRB no. 756)

**Pinkerton's of Canada Ltd.** (1990), 82 di 18 (CLRB no. 820)

**Pion (Denis) et al.** (1981), 43 di 254 (CLRB no. 312)

**Piotrowski (Daniel)** (1986), 67 di 19 (CLRB no. 586)

**Plante (Jean-Pierre)** (1992), 90 di 163 (CLRB no. 982)

**Poiré (Martin) et al.** (1987), 72 di 135 (CLRB no. 666)

**Poitrass (Jacques)** (1986), 63 di 183 (CLRB no. 546)

**Poon (Y.B.) et al.** (1990), 79 di 156 (CLRB no. 776)

**Pope (Clyde)** (1989), 77 di 68 (CLRB no. 735)

**Pratt (David)** (1988), 73 di 218 (CLRB no. 686)

**Premier Cablesystems Ltd.** (1981), 45 di 221 (CLRB no. 336)

**Prichard (Greg W.)** (1998), 107 di 7 (CLRB no. 1227)

**Prince Rupert Grain Ltd.** (1986), 67 di 104 (CLRB no. 592)

**Prince Rupert Grain Ltd.** (1988), 75 di 13 (CLRB no. 706)

**Prince Rupert Grain Ltd.** (1994), 93 di 164 (CLRB no. 1050)

**Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association** (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)

**Prince Rupert Grain Terminal Ltd.** (1984), 59 di 87 (CLRB no. 491)

**Provincial Bank of Canada, Jonquière** (1979), 36 di 58 (CLRB no. 216)

**Provincial Bank of Canada, Roberval** (1978), 34 di 633 (CLRB no. 171)

**Provost Cartage Inc.** (1983), 50 di 225 (CLRB no. 412)

**Provost Cartage Inc.** (1983), 53 di 155 (CLRB no. 430)

**Provost Cartage Inc.** (1985), 61 di 77 (CLRB no. 517)

**Provost Cartage Inc./Provost Bulk Transport Inc.** (1995), 98 di 134 (CLRB no. 1129)

**Purolator Courier Limited** (1982), 48 di 32 (CLRB no. 365)

**Purolator Courier Ltd.** (1981), 45 di 300 (CLRB no. 344)

**Purolator Courier Ltd.** (1983), 53 di 166 (CLRB no. 432)

**Purolator Courier Ltd.** (1987), 71 di 189 (CLRB no. 653)

**Purolator Courier Ltd.** (1989), 77 di 1 (CLRB no. 730)

**Purolator Courier Ltd.** (1990), 83 di 45 (CLRB no. 834)

**Purolator Courier Ltd.** (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003)

**Purolator Courier Ltd.** (1998), 107 di 73 (CLRB no. 1232)

**Pyramid Marine Services Limited** (1988), 75 di 115 (CLRB no. 712)

**Québec Aviation Limitée** (1985), 62 di 41 (CLRB no. 522)

**Quebec Mover's Traffic Consultants Inc. et al.** (1981), 45 di 111 (CLRB no. 326)

**Quebec North Shore & Labrador Railway Co.** (1992), 87 di 182 (CLRB no. 927)

**Quebec North Shore & Labrador Railway Co.** (1992), 90 di 110 (CLRB no. 978)

**Québec Ports Terminals Inc.** (1991), 85 di 71 (CLRB no. 870)

**Quebec Ports Terminals Inc.** (1995), 98 di 33 (CLRB no. 1124)

**Quebec Ports Terminals Inc. et al.** (1992), 89 di 153 (CLRB no. 967)

**Quebec Ports Terminals Inc. et al.** (1992), 89 di 194 (CLRB no. 968)

**Quebec Ports Terminals Inc. et al.** (1994), 94 di 191 (CLRB no. 1076)



- Québec-Sol Services Limitée (1981), 45 di 233 (CLRB no. 337)
- Québec-Téléphone (1996), 106 di 1 (CLRB no. 1186)
- Quebecair (1978), 33 di 480 (CLRB no. 163)
- Quebecair (1984), 55 di 88 (CLRB no. 452)
- Quebecair (1985), 60 di 119 (CLRB no. 505)
- Quebecair (1990), 82 di 190 (CLRB no. 827)
- Quebecair/Air Québec (1987), 72 di 44 (CLRB no. 659)
- Quebecair and Régionair (1981) Inc. (1983), 54 di 161 (CLRB no. 447)
- Racine (G.) et al. (1990), 80 di 1 (CLRB no. 781)
- Racine (Gérard) et al. (1993), 92 di 118 (CLRB no. 1026)
- Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071)
- Radio Atlantic (CKCL) Ltd. (1993), 90 di 206 (CLRB no. 986)
- Radio CHNC Limitée, New Carlisle, Quebec (1984), 55 di 61 (CLRB no. 450)
- Radio CHNC Limitée, New Carlisle, Quebec (1985), 63 di 26 (CLRB no. 537)
- Radio CJYQ - 930 Limited (1978), 34 di 617 (CLRB no. 170)
- Radio CKML Inc. (1982), 51 di 115 (CLRB no. 398)
- Radio Côte-Nord Inc. (1977), 20 di 270 (CLRB no. 79)
- Radio Côte-Nord Inc. (1977), 20 di 275 (CLRB no. 80)
- Radio Côte-Nord Inc. (1977), 23 di 39 (CLRB no. 78)
- Radio Futura Limitée (CKVL/CKOI) et al. (1992), 87 di 7 (CLRB no. 913)
- Radio LaTuque Ltée (CFLM) (1980), 42 di 108 (CLRB no. 276)
- Radio Saguenay Limitée (1981), 43 di 228 (CLRB no. 310)
- Radio Station CHQM (1975), 11 di 16 (CLRB no. 47)
- Radio Ste-Agathe (CJSA) Inc. (1974), 4 di 66 (CLRB no. 11)
- Radio Ste-Agathe (CJSA) Inc. (1975), 8 di 8 (CLRB no. 39)
- Radiodiffusion Mutuelle Limitée et al. (1977), 18 di 56 (CLRB no. 75)
- Radiomédia Inc. and Les Entreprises de radiodiffusion de la Capitale Inc., CHRC-CHOI-FM division (1997), 103 di 104 (CLRB no. 1195)
- Rainville (Anne-Marie) (1992), 88 di 30 (CLRB no. 936)
- Rapide Transport Inc. (1986), 64 di 135 (CLRB no. 561)
- Raven Recycling Society (1996), 101 di 185 (CLRB no. 1171)
- Raynor Holdings & Investments Ltd. (1988), 73 di 104 (CLRB no. 676)
- Rederiet A.P. Moller A/S (1996), 102 di 31 (CLRB no. 1174)
- Rederiet A.P. Moller A/S (1998), 106 di 39 (CLRB no. 1218)
- Reid (Dan) et al. (1992), 90 di 58 (CLRB no. 972)
- Reid (Thomas I.) et al. (1991), 85 di 169 (CLRB no. 880)
- Reid (Thomas I.) et al. (1992), 87 di 150 (CLRB no. 925)
- Reimer Express Lines Limited et al. (1973), 1 di 12 (CLRB no. 1)
- Reimer Express Lines Ltd. (1993), 93 di 139 (CLRB no. 1046)
- Reimer Express Lines Ltd. (1994), 94 di 163 (CLRB no. 1073)
- Reimer Express Lines Ltd. et al. (1979), 38 di 213 (CLRB no. 226)
- Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc. (1990), 79 di 195 (CLRB no. 779)
- Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc. (1990), 83 di 37 (CLRB no. 833)
- Resel (Carmen) et al. (1994), 95 di 120 (CLRB no. 1086)
- Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138)
- Reynolds (Peter G.) et al. (1987), 68 di 116 (CLRB no. 607)
- Rhodes (Gordon) (1995), 97 di 103 (CLRB no. 1113)
- Ricci (Claudio) (1991), 84 di 215 (CLRB no. 863)
- Richard (Lorenzo) (1986), 68 di 11 (CLRB no. 598)
- Ridge (Patrick R.) (1992), 88 di 20 (CLRB no. 934)





**Rigaud Transport Inc.** (1986), 68 di 89 (CLRB no. 605)

**Rivera (Luis) et al.** (1982), 49 di 86 (CLRB no. 379)

**Road Runner Courier Service** (1979), 34 di 783 (CLRB no. 181)

**Robert (Gary) et al.** (1986), 64 di 191 (CLRB no. 566)

**Roberts (Michael J.)** (1986), 63 di 208 (CLRB no. 548)

**Robin Hood Multifoods Inc.** (1988), 76 di 1 (CLRB no. 718)

**Robin Hood Multifoods Limited** (1978), 25 di 449 (CLRB no. 136)

**Roe (Russel) et al.** (1988), 75 di 5 (CLRB no. 705)

**Rogers (James Thomas)** (1993), 92 di 24 (CLRB no. 1012)

**Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd.** (1987), 69 di 17 (CLRB no. 616)

**Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)** (1992), 88 di 84 (CLRB no. 942)

**Rooney (Diane)** (1998), 108 di 36 (CLRB no. 1240)

**Rous (Renate) et al.** (1995), 97 di 112 (CLRB no. 1114)

**Rousseau (James H.)** (1995), 98 di 80 (CLRB no. 1127)

**Rousseau (James H.)** (1996), 102 di 17 (CLRB no. 1173)

**Roussel (Marcel) et al.** (1977), 19 di 140 (CLRB no. 73)

**Rowan Canada Limited** (1992), 89 di 128 (CLRB no. 961)

**Roy (Jean-Paul)** (1981), 46 di 25 (CLRB no. 349)

**Roy (Jean-Paul)** (1985), 59 di 142 (CLRB no. 495)

**Royal Bank of Canada** (1980), 41 di 199 (CLRB no. 267)

**Royal Bank of Canada (Gibsons Branch) (The)** (1977), 26 di 509 (CLRB no. 111)

**Royal Bank of Canada (Kamloops & Gibsons) (The)** (1978), 27 di 701 (CLRB no. 125)

**Royal Bank of Canada, Jonquière and Kenogami** (1980), 42 di 125 (CLRB no. 279)

**Royal Canadian Mint** (1993), 91 di 63 (CLRB no. 994)

**Royal Canadian Mounted Police (The)** (1986), 67 di 27 (CLRB no. 587)

**Royal Oak Mines Inc.** (1993), 92 di 1 (CLRB no. 1010)

**Royal Oak Mines Inc.** (1993), 92 di 153 (CLRB no. 1028)

**Royal Oak Mines Inc.** (1993), 93 di 14 (CLRB no. 1035)

**Royal Oak Mines Inc.** (1993), 93 di 21 (CLRB no. 1037)

**Royal Oak Mines Inc.** (1994), 93 di 186 (CLRB no. 1052)

**R.V. Passero and W.G. Storry** (1982), 48 di 57 (CLRB no. 366)

**Ryan (Jean)** (1993), 92 di 220 (CLRB no. 1032)

**Saad (James N.)** (1981), 42 di 348 (CLRB no. 295)

**Sabo (Jerry)** (1994), 94 di 24 (CLRB no. 1060)

**Sabourin (Roland D.)** (1987), 69 di 61 (CLRB no. 618)

**Samperi (Lucio)** (1982), 49 di 40 (CLRB no. 376)

**Sani Mobile S.V.O. Inc.** (1991), 86 di 125 (CLRB no. 901)

**Saskatchewan Wheat Pool** (1994), 93 di 201 (CLRB no. 1055)

**Saskatchewan Wheat Pool** (1995), 99 di 86 (CLRB no. 1141)

**Saskatchewan Wheat Pool** (1996), 101 di 127 (CLRB no. 1167)

**Saskatchewan Wheat Pool et al.** (1977), 21 di 388 (CLRB no. 83)

**Saunders (Jim)** (1988), 74 di 165 (CLRB no. 701)

**Schembri (Mike) et al.** (1998), 106 di 68 (CLRB no. 1221)

**Schumph (Lawrence)** (1980), 40 di 123 (CLRB no. 244)

**Scotian Shelf Traders Limited** (1983), 52 di 151 (CLRB no. 437)

**Sea-Link Marine Services Ltd.** (1990), 80 di 66 (CLRB no. 788)

**Seaspan International Ltd.** (1979), 33 di 544 (CLRB no. 196)

**Seaspan International Ltd.** (1979), 37 di 38 (CLRB no. 190)





**Secunda Offshore Incorporated** (1986), 67 di 75 (CLRB no. 589)

**Sedpex Inc.** (1988), 72 di 148 (CLRB no. 667)

**Sedpex Inc. et al.** (1985), 63 di 102 (CLRB no. 543)

**Selair Pilots Association** (1995), 100 di 11 (CLRB no. 1150)

**Semeniuk (John)** (1981), 45 di 258 (CLRB no. 340)

**Servall Transport Limited et al.** (1991), 86 di 185 (CLRB no. 908)

**Services Ménagers Roy Ltée (Les)** (1981), 43 di 212 (CLRB no. 308)

**Servichem Inc.** (1991), 86 di 1 (CLRB no. 886)

**SGS Supervision Services Inc.** (1992), 87 di 17 (CLRB no. 914)

**SGS Supervision Services Inc.** (1992), 87 di 127 (CLRB no. 923)

**Shamrock Television System Inc., CKOS-TV and CICC-TV** (1987), 70 di 168 (CLRB no. 639)

**Shanks (Ronald)** (1996), 100 di 59 (CLRB no. 1157)

**Sheedy (Keith)** (1980), 39 di 36 (CLRB no. 230)

**Sheehan (Mike)** (1975), 9 di 29 (CLRB no. 44)

**Sheehan (Mike)** (1976), 17 di 14 (CLRB no. 66)

**Sheehan (Mike)** (1979), 34 di 726 (CLRB no. 178)

**Sheehan (Mike)** (1979), 35 di 98 (CLRB no. 201)

**Sheehan (Mike)** (1980), 40 di 103 (CLRB no. 242)

**Shehata (Medhat)** (1990), 81 di 106 (CLRB no. 807)

**Shoemaker (David)** (1990), 80 di 60 (CLRB no. 787)

**Shopping Channel, Division of Rogers Broadcasting Limited (The)** (1997), 104 di 24 (CLRB no. 1200)

**Shur-Gain, a division of Canada Packers Inc.** (1990), 80 di 71 (CLRB no. 789)

**Sibley (Jean M.)** (1983), 52 di 137 (CLRB no. 431)

**Silver (Ken) et al.** (1991), 85 di 145 (CLRB no. 877)

**Simon (Jocelyn) et al.** (1993), 91 di 1 (CLRB no. 988)

**Skeena Broadcasters Ltd.** (1982), 49 di 27 (CLRB no. 374)

**Snively (Samuel John)** (1982), 48 di 93 (CLRB no. 373)

**Snively (Samuel John)** (1984), 57 di 139 (CLRB no. 484)

**Snively (Samuel John)** (1985), 62 di 112 (CLRB no. 527)

**Snook (H.D.)** (1991), 86 di 74 (CLRB no. 895)

**Solly (Fred J.)** (1981), 43 di 29 (CLRB no. 296)

**Soo-Security Motorways Ltd.** (1974), 4 di 51 (CLRB no. 14)

**Soo-Security Motorways Ltd.** (1977), 19 di 155 (CLRB no. 86)

**Sorel-O-Vision Inc.** (1981), 46 di 73 (CLRB no. 353)

**Soufiane (M'hammed)** (1991), 84 di 187 (CLRB no. 860)

**Spadafora (Nella)** (1992), 90 di 157 (CLRB no. 981)

**Squamish Terminals Limited** (1974), 6 di 79 (CLRB no. 28)

**St. John's Shipping Association et al.** (1983), 53 di 114 (CLRB no. 421)

**St. John's Shipping Association Limited** (1985), 61 di 39 (CLRB no. 514)

**Staniewicz (John M.)** (1987), 72 di 108 (CLRB no. 663)

**Startek (Andrew J.)** (1979), 38 di 228 (CLRB no. 227)

**Stein (Paul) et al.** (1989), 78 di 207 (CLRB no. 760)

**Stevens (Brian E.)** (1996), 102 di 54 (CLRB no. 1176)

**Stevens (Brian E.)** (1996), 102 di 65 (CLRB no. 1177)

**Stevens (Brian R.M.)** (1989), 79 di 78 (CLRB no. 769)

**Stewner (Bruce)** (1993), 93 di 59 (CLRB no. 1040)

**Stolp (Frank)** (1998), 107 di 1 (CLRB no. 1226)

**Stonehouse (Robert) et al.** (1996), 100 di 1 (CLRB no. 1144)

**Sunwapta Broadcasting Limited** (1981), 43 di 218 (CLRB no. 309)

**Swan River - The Pas Transfer Ltd.** (1974), 4 di 10 (CLRB no. 8)

**Szabo (Joseph) and Jaro Jarkovsky** (1977), 25 di 345 (CLRB no. 103)

**Tailleur (Michel)** (1996), 102 di 1 (CLRB no. 1172)

**Tanat Canada, a Division of G.D. Express Worldwide Canada Inc., carrying on business as TNT Express Worldwide** (1996), 102 di 41 (CLRB no. 1175)



**TAP Catering and Management Limited** (1983), 52 di 128 (CLRB no. 429)

**Task Terminal Limited** (1980), 40 di 52 (CLRB no. 238)

**T.E. Quinn Truck Lines Ltd.** (1981), 45 di 254 (CLRB no. 339)

**T.E. Quinn Truck Lines Ltd.** (1982), 47 di 87 (CLRB no. 362)

**Technair Aviation Ltée** (1990), 81 di 146 (CLRB no. 812)

**Tecksol Inc.** (1988), 75 di 130 (CLRB no. 713)

**Tecksol Inc.** (1991), 86 di 48 (CLRB no. 891)

**Télé-Métropole Inc.** (1980), 41 di 286 (CLRB no. 270)

**Télé-Métropole Inc.** (1985), 63 di 94 (CLRB no. 541)

**Télé-Métropole Inc.** (1992), 88 di 205 (CLRB no. 951)

**Télébec Ltée** (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133)

**Télébec Ltée** (1995), 99 di 141 (CLRB no. 1148)

**Teleglobe Canada** (1979), 32 di 270 (CLRB no. 198)

**Teleglobe Canada** (1988), 76 di 19 (CLRB no. 720)

**Télévision Saint-François Inc.** (1981), 43 di 175 (CLRB no. 306)

**Télévision Saint-Maurice Inc.** (1990), 83 di 179 (CLRB no. 841)

**Terminal Maritime Pointe-au-Pic Inc.** (1984), 56 di 240 (CLRB no. 477)

**Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178 (CLRB no. 402)

**Thompson (Jim)** (1994), 94 di 103 (CLRB no. 1068)

**Time Air Inc.** (1989), 77 di 55 (CLRB no. 734)

**Time Air Inc.** (1993), 91 di 34 (CLRB no. 991)

**Timpauer (Alberto)** (1985), 60 di 87 (CLRB no. 502)

**Tomlinson (William)** (1986), 68 di 20 (CLRB no. 599)

**Toole (Robert J.)** (1990), 80 di 99 (CLRB no. 791)

**Toronto-Dominion Bank (Maple Ridge Square Branch)** (1977), 22 di 536 (CLRB no. 106)

**Transair Limited** (1974), 4 di 54 (CLRB no. 13)

**Transair Ltd.** (1978), 27 di 739 (CLRB no. 131)

**Transport Bélanger Lemire Inc. et al.** (1990), 79 di 165 (CLRB no. 777)

**Transport Damaco International Ltée** (1991), 84 di 84 (CLRB no. 853)

**Transport de l'Est Inc.** (1993), 90 di 214 (CLRB no. 987)

**Transport Papineau Inc.** (1990), 83 di 185 (CLRB no. 842)

**Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking** (1984), 57 di 36 (CLRB no. 478)

**Transport Route Canada Inc. et al.** (1987), 70 di 153 (CLRB no. 638)

**Transport Transbo Inc.** (1988), 75 di 1 (CLRB no. 704)

**Transport V.A. Inc.** (1994), 95 di 1 (CLRB no. 1077)

**Transvision Magog Inc.** (1981), 43 di 56 (CLRB no. 298)

**Transx Ltd.** (1980), 40 di 214 (CLRB no. 257)

**Tremblay (Francine) et al.** (1985), 59 di 163 (CLRB no. 497)

**Tremblay (Michael)** (1989), 76 di 201 (CLRB no. 728)

**Tremblay (Raymond)** (1989), 79 di 1 (CLRB no. 764)

**Turner (Clifford)** (1997), 103 di 96 (CLRB no. 1194)

**Udvarhely (Val)** (1979), 35 di 87 (CLRB no. 200)

**United Parcel Service Canada Ltd.** (1990), 79 di 219 (CLRB no. 782)

**United States Defense Department (Naval Facility at Argentia, Newfoundland)** (1988), 74 di 191 (CLRB no. 703)

**Unitel Communications Inc.** (1991), 86 di 59 (CLRB no. 893)

**Uranerz Exploration and Mining Limited** (1978), 27 di 728 (CLRB no. 129)

**Uranerz Exploration and Mining Limited** (1978), 30 di 100 (CLRB no. 148)

**Urbain et Chartrand Inc.** (1985), 55 di 257 (CLRB no. 508)

**Urban Parcel Services Limited et al.** (1992), 90 di 88 (CLRB no. 975)

**Valiante (John)** (1982), 51 di 112 (CLRB no. 395)

**Van de Hogen Cartage Limited** (1982), 51 di 99 (CLRB no. 392)

**Van Luyk (Stephen) et al.** (1991), 84 di 25 (CLRB no. 848)





- Van Uden (Marinus)** (1998), 106 di 89 (CLRB no. 1223)
- Vancouver Wharves Ltd.** (1974), 5 di 30 (CLRB no. 19)
- Varma (Aditya N.)** (1991), 86 di 66 (CLRB no. 894)
- Verreault Maritime Inc.** (1993), 92 di 29 (CLRB no. 1013)
- Verreault Navigation Inc.** (1978), 24 di 227 (CLRB no. 134)
- Verreault Navigation Inc.** (1981), 45 di 72 (CLRB no. 325)
- VIA Rail Canada Inc.** (1989), 78 di 211 (CLRB no. 761)
- VIA Rail Canada Inc.** (1992), 88 di 153 (CLRB no. 946)
- VIA Rail Canada Inc.** (1992), 90 di 1 (CLRB no. 963)
- VIA Rail Canada Inc.** (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022)
- VIA Rail Canada Inc.** (1997), 104 di 67 (CLRB no. 1206)
- VIA Rail Canada Inc.** (1998), 107 di 92 (CLRB no. 1233)
- Victoria Flying Services Ltd.** (1977), 23 di 13 (CLRB no. 74)
- Victoria Flying Services Ltd. et al.** (1979), 35 di 73 (CLRB no. 199)
- VOCM Radio Newfoundland Limited and VOCM News Inc.** (1995), 98 di 18 (CLRB no. 1123)
- Voyageur Colonial Limited** (1986), 64 di 167 (CLRB no. 563)
- Voyageur Inc.** (1988), 73 di 209 (CLRB no. 685)
- Voyageur Inc.** (1989), 77 di 14 (CLRB no. 732)
- Wackenhut of Canada Limited** (1994), 94 di 173 (CLRB no. 1074)
- Walker (Lila K.) et al.** (1988), 73 di 126 (CLRB no. 678)
- Walker (Lila K.) et al.** (1989), 78 di 123 (CLRB no. 754)
- Wardair Canada (1975) Ltd.** (1978), 32 di 248 (CLRB no. 155)
- Wardair Canada (1975) Ltd.** (1983), 53 di 26 (CLRB no. 409)
- Wardair Canada (1975) Ltd.** (1983), 53 di 184 (CLRB no. 434)
- Wardair Canada Inc.** (1988), 76 di 123 (CLRB no. 722)
- Wardair Canada Ltd.** (1974), 4 di 62 (CLRB no. 16)
- Warner (Stanley)** (1982), 51 di 146 (CLRB no. 403)
- Warris (Lawrence)** (1997), 104 di 62 (CLRB no. 1205)
- Westcan Bulk Transport Ltd.** (1994), 95 di 169 (CLRB no. 1090)
- Westcan Terminals Ltd.** (1974), 6 di 127 (CLRB no. 33)
- Western Cablevision Ltd. et al.** (1986), 65 di 150 (CLRB no. 573)
- Western Manitoba Broadcasters Limited** (1991), 85 di 120 (CLRB no. 876)
- Western Stevedoring Company Limited** (1974), 6 di 48 (CLRB no. 27)
- Westshore Terminals Limited** (1974), 6 di 141 (CLRB no. 34)
- Wheadon (Ronald) et al.** (1983), 54 di 134 (CLRB no. 445)
- White (Bill) et al.** (1993), 92 di 18 (CLRB no. 1011)
- White Iron Film and Video Productions, a division of CFCN Productions Limited** (1991), 83 di 205 (CLRB no. 844)
- Whitehorse Hotels Limited** (1977), 21 di 410 (CLRB no. 84)
- Wholesale Delivery Service (1972) Ltd.** (1978), 32 di 239 (CLRB no. 154)
- Wiebe (Murray L.)** (1987), 70 di 89 (CLRB no. 632)
- Wilson (Terry) et al.** (1986), 66 di 201 (CLRB no. 583)
- Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited** (1987), 69 di 161 (CLRB no. 625)
- Woodward's Limited** (1986), 65 di 65 (CLRB no. 567)
- Wootton (Robert) et al.** (1985), 61 di 30 (CLRB no. 513)
- Worldways Canada Limited** (1984), 55 di 151 (CLRB no. 459)
- Worldways Canada Ltd.** (1985), 62 di 75 (CLRB no. 524)
- W.S. Anderson Co. Ltd. et al.** (1984), 55 di 105 (CLRB no. 454)
- Yellowknife District Hospital Society et al.** (1977), 20 di 281 (CLRB no. 82)





**Yellowknife Housing Authority** (1987), 72 di 1 (CLRB no. 656)

**Young (Clarence R.)** (1989), 78 di 117 (CLRB no. 753)

**Yukon Hospital Corporation** (1995), 96 di 162 (CLRB no. 1107)

**Zafar (Nizam)** (1996), 102 di 154 (CLRB no. 1183)

**Zegman (Judah (Joe))**(1996), 100 di 25 (CLRB no. 1151)

**Zuk (Thomas) and Gloria Linfield** (1985), 62 di 167 (CLRB no. 531)



1973 - 1998  
INDEX DES DÉCISIONS DU CCRT

113239 Canada Ltd., exploitée sous la raison sociale Hill's Limousine Service (1996), 103 di 1 (CCRT n° 1184)

621100 Ontario Limited et Charpat Transportation Inc. (1986), 66 di 113 (CCRT n° 577)

A & M Transport Limited (1983), 52 di 69 (CCRT n° 422)

A.J. (Archie) Goodale Ltd. (1977), 21 di 473 (CCRT n° 96)

Abbott (Gerald) (1977), 26 di 543 (CCRT n° 114)

Acadian Lines Limited (1994), 96 di 41 (CCRT n° 1094)

Adams (Peter) et Delbert Guerin (1996), 103 di 47 (CCRT n° 1189)

ADGA Systems International Ltd. (1979), 38 di 190 (CCRT n° 223)

Aéro-Club de Montréal Flying Club (1974), 4 di 47 (CCRT n° 12)

Aéro-Photo (1961) Inc. et autre (1992), 87 di 76 (CCRT n° 919)

Aéroports de Montréal (1993), 93 di 33 (CCRT n° 1038)

Aéroports de Montréal (1995), 97 di 116 (CCRT n° 1115)

Agences Maritimes et Arrimages Madeleine Ltée (1978), 32 di 264 (CCRT n° 172)

Ager (Garry Lloyd) (1990), 82 di 137 (CCRT n° 823)

Ager (Garry Lloyd) (1991), 85 di 115 (CCRT n° 875)

AGT Limited (1992), 90 di 195 (CCRT n° 984)

Ailes du Nord Ltée (Les) (1974), 5 di 18 (CCRT n° 17)

Air Alliance (1990), 81 di 41 (CCRT n° 801)

Air Alliance Inc. (1991), 86 di 13 (CCRT n° 887)

Air Alma Inc. (1994), 94 di 109 (CCRT n° 1069)

Air Atlantic Limited (1986), 68 di 30 (CCRT n° 600)

Air Canada (1975), 11 di 6 (CCRT n° 45)

Air Canada (1976), 18 di 66 (CCRT n° 70)

Air Canada (1977), 24 di 203 (CCRT n° 113)

Air Canada (1980), 42 di 114 (CCRT n° 277)

Air Canada (1984), 59 di 67 (CCRT n° 490)

Air Canada (national) (1988), 72 di 169 (CCRT n° 669)

Air Canada et autres (1989), 79 di 98 (CCRT n° 771)

Air Canada et autres (1993), 91 di 101 (CCRT n° 998)

Air Mistassini Inc. (1982), 48 di 73 (CCRT n° 370)

Air Nova Inc. (1997), 103 di 115 (CCRT n° 1196)

Air West Airlines Ltd. (Air West Operations Ltd.) (1980), 39 di 56 (CCRT n° 231)

AirBC Limited (1990), 81 di 1 (CCRT n° 797)

Airwest Airlines Ltd. et autres (1980), 42 di 247 (CCRT n° 288)

Albert (Alison) et autres (1987), 69 di 110 (CCRT n° 622)

Alberta Government Telephones (1986), 66 di 145 (CCRT n° 581)

Alberta Government Telephones Commission (1989), 76 di 172 (CCRT n° 726)

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907)

Alberta Wheat Pool (1994), 94 di 91 (CCRT n° 1067)

Algoma Central Marine, une division d'Algoma Central Corporation et ULS Corporation (1997), 104 di 74 (CCRT n° 1207)

Algoma Central Railway (anciennement Algoma Central and Hudson Bay Railway Company) (1980), 36 di 73 (CCRT n° 232)

Alitalia Airlines du Canada (1976), 15 di 173 (CCRT n° 54)

Allcap Baggage Services Inc. (1989), 78 di 13 (CCRT n° 744)

Allcap Baggage Services Inc. (1990), 79 di 181 (CCRT n° 778)

Allen (Arleen) (1979), 34 di 811 (CCRT n° 184)

Allison MacLaren (Kevin) (1982), 47 di 79 (CCRT n° 361)

Almeida (Antonio) (1990), 82 di 10 (CCRT n° 819)

Altus Construction Services Ltd. et Curragh Resources (1987), 68 di 205 (CCRT n° 612)

American Airlines Inc. (1981), 43 di 156 (CCRT n° 303)





- American Airlines Incorporated** (1981), 43 di 114 (CCRT n° 301)
- Amok Ltd.** (1981), 43 di 282 (CCRT n° 314)
- Amok Ltd.** (1981), 43 di 289 (CCRT n° 315)
- Amor (Anthony W.)** (1988), 75 di 202 (CCRT n° 717)
- Amor (Anthony William)** (1987), 70 di 98 (CCRT n° 633)
- Ancon Corporation Security and Investigations Limited** (1981), 43 di 47 (CCRT n° 297)
- Angellakis (Andreas)** (1996), 103 di 76 (CCRT n° 1192)
- Angler's Cove Restaurant** (1988), 74 di 56 (CCRT n° 691)
- Antioch Construction Corporation et (ou) Glossop Enterprises Ltd.** (1986), 65 di 72 (CCRT n° 568)
- Anvil Range Mining Corporation** (1996), 102 di 145 (CCRT n° 1182)
- Arctic Transportation Ltd.** (1978), 30 di 94 (CCRT n° 145)
- Arnold Bros. Transport Ltd.** (1976), 19 di 132 (CCRT n° 67)
- Arnone Transport Limited** (1998), 106 di 59 (CCRT n° 1220)
- Arrow Transportation Systems Inc. et autre** (1992), 88 di 38 (CCRT n° 937)
- Arsenault (Roland) et autres** (1982), 50 di 51 (CCRT n° 386)
- Arsenaux Canadiens Limitée (Les)** (1978), 28 di 931 (CCRT n° 143)
- Arseneault (Lionel)** (1988), 74 di 63 (CCRT n° 692)
- Ashton (Karen)** (1993), 92 di 55 (CCRT n° 1017)
- ASL Atlantic Searoute Limited** (1990), 81 di 80 (CCRT n° 804)
- Associated Stevedoring Co. Ltd.** (1974), 12 di 90 (CCRT n° 26)
- Association des employeurs maritimes** (1981), 45 di 314 (CCRT n° 346)
- Association des employeurs maritimes** (1984), 56 di 162 (CCRT n° 470)
- Association des employeurs maritimes** (1985), 63 di 69 (CCRT n° 540)
- Association des employeurs maritimes** (1986), 64 di 111 (CCRT n° 559)
- Association des employeurs maritimes** (1986), 67 di 100 (CCRT n° 591)
- Association des employeurs maritimes** (1986), 68 di 40 (CCRT n° 601)
- Association des employeurs maritimes** (1986), 68 di 48 (CCRT n° 602)
- Association des employeurs maritimes** (1987), 69 di 41 (CCRT n° 617)
- Association des employeurs maritimes** (1987), 71 di 77 (CCRT n° 648)
- Association des employeurs maritimes** (1993), 92 di 135 (CCRT n° 1027)
- Association des employeurs maritimes** (1997), 105 di 81 (CCRT n° 1215)
- Association des employeurs maritimes (AEM)** (1987), 69 di 76 (CCRT n° 619)
- Association des employeurs maritimes et autres** (1991), 84 di 161 (CCRT n° 857)
- Association des employeurs maritimes et autres** (1991), 86 di 131 (CCRT n° 902)
- Association des employeurs maritimes et autres** (1994), 94 di 179 (CCRT n° 1075)
- Association des employeurs maritimes et Hamilton Harbour Commissioners** (1991), 84 di 32 (CCRT n° 849)
- Association des employeurs maritimes et Terminal Termont Inc.** (1991), 84 di 53 (CCRT n° 850)
- Association des employeurs maritimes et Terminaux Portuaires du Québec** (1987), 65 di 162 (CCRT n° 642)
- Association des employeurs maritimes et Terminaux Portuaires du Québec** (1987), 72 di 26 (CCRT n° 658)
- Atkinson (Dennis C.)** (1992), 89 di 76 (CCRT n° 958)
- Atomic Transportation System Inc.** (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064)
- Atomic Transportation System Inc.** (1995), 99 di 43 (CCRT n° 1136)
- Atomic Transportation System Inc.** (1995), 99 di 56 (CCRT n° 1137)
- Atomic Transportation System Inc.** (1995), 99 di 122 (CCRT n° 1146)
- ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)** (1978), 29 di 23 (CCRT n° 149)
- Aust (Earl C.)** (1993), 90 di 202 (CCRT n° 985)
- Austin Airways Limited** (1983), 54 di 49 (CCRT n° 438)





**Austin Airways Limited** (1984), 55 di 120 (CCRT n° 455)

**Austin Airways Limited/White River Air Services Limited** (1980), 41 di 151 (CCRT n° 262)

**Autocar Connaisseur Inc. et Service de limousine Murray Hill Ltée** (1988), 76 di 139 (CCRT n° 723)

**Aviseurs en Déménagements Inc. et autre (Les)** (1981), 45 di 111 (CCRT n° 326)

**B. Williamson Trucking and Leasing Limited** (1975), 8 di 15 (CCRT n° 42)

**B.A.C.M. Construction Company Limited** (1978), 33 di 386 (CCRT n° 146)

**B.D.C. Limitée** (1981), 43 di 140 (CCRT n° 302)

**Baidwan (Steve)** (1985), 62 di 99 (CCRT n° 526)

**Bande indienne de Grassy Narrows et (ou) Grassy Narrows Education Authority** (1989), 77 di 149 (CCRT n° 740)

**Bande iroquoise de Saint-Régis (La)** (1978), 33 di 451 (CCRT n° 162)

**Bank of British Columbia** (1980), 40 di 57 (CCRT n° 239)

**Bank of British Columbia** (1983), 52 di 98 (CCRT n° 425)

**Bank of British Columbia, Abbotsford** (1980), 41 di 188 (CCRT n° 266)

**Banque canadienne impériale de commerce (Simcoe (Ont.))** (1977), 21 di 462 (CCRT n° 92)

**Banque Canadienne Impériale de Commerce (St. Catharines et Creston)** (1979), 35 di 105 (CCRT n° 202)

**Banque canadienne impériale de commerce (succursale Alness, Downsview)** (1978), 28 di 921 (CCRT n° 141)

**Banque canadienne impériale de commerce (succursale Victory Square)** (1977), 20 di 319 (CCRT n° 90)

**Banque canadienne impériale de Commerce (succursale Victory Square)** (1977), 25 di 355 (CCRT n° 104)

**Banque canadienne impériale de Commerce (succursales North Hills et Victoria Hills)** (1979), 34 di 651 (CCRT n° 173)

**Banque canadienne impériale de commerce, Gibsons (C.-B.)** (1978), 27 di 748 (CCRT n° 133)

**Banque Canadienne Nationale** (1978), 23 di 107 (CCRT n° 127)

**Banque Canadienne Nationale (Centre de traitement des données)** (1979), 34 di 822 (CCRT n° 185)

**Banque Canadienne Nationale, Montréal** (1979), 35 di 39 (CCRT n° 189)

**Banque de commerce canadienne impériale** (1985), 60 di 19 (CCRT n° 499)

**Banque de commerce canadienne impériale** (1986), 64 di 89 (CCRT n° 557)

**Banque de commerce canadienne impériale** (1986), 65 di 1 (CCRT n° 564)

**Banque de commerce canadienne impériale (succursale de Powell River)** (1991), 83 di 197 (CCRT n° 843)

**Banque de Commerce Canadienne Impériale (Toronto)** (1979), 34 di 677 (CCRT n° 175)

**Banque de Commerce Canadienne Impériale, Sioux Lookout** (1978), 33 di 432 (CCRT n° 158)

**Banque de Montréal (succursale de Clinton)** (1977), 24 di 198 (CCRT n° 110)

**Banque de Montréal (succursale de Cloverdale)** (1977), 23 di 92 (CCRT n° 105)

**Banque de Montréal (succursale de Devonshire Mall)** (1982), 51 di 160 (CCRT n° 404)

**Banque de Montréal (succursale des rues Bank et Cecil, Ottawa)** (1985), 61 di 83 (CCRT n° 518)

**Banque de Montréal (succursale des rues Carrall et Hastings)** (1980), 39 di 122 (CCRT n° 247)

**Banque de Montréal (succursale Place Bell Canada, Ottawa)** (1985), 62 di 154 (CCRT n° 530)

**Banque de Montréal (Windsor (Ont.))** (1981), 45 di 266 (CCRT n° 341)

**Banque de Montréal, Guelph** (1979), 37 di 64 (CCRT n° 208)

**Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)** (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604)

**Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)** (1987), 69 di 102 (CCRT n° 621)

**Banque de Montréal, Tweed et Northbrook** (1978), 26 di 591 (CCRT n° 124)

**Banque de Nouvelle-Écosse** (1978), 28 di 885 (CCRT n° 121)

**Banque de Nouvelle-Écosse (Place Cedarbrae)** (1985), 62 di 190 (CCRT n° 533)

**Banque de Nouvelle-Écosse (succursale Vancouver Heights)** (1978), 28 di 901 (CCRT n° 126)



**Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover)** (1977), 21 di 439 (CCRT n° 91)

**Banque de Nouvelle-Écosse, Selkirk, Manitoba** (1978), 27 di 690 (CCRT n° 123)

**Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest** (1980), 42 di 216 (CCRT n° 286)

**Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest** (1982), 42 di 398 (CCRT n° 367)

**Banque Nationale du Canada** (1981), 42 di 352 (CCRT n° 335)

**Banque Nationale du Canada** (1982), 51 di 60 (CCRT n° 382)

**Banque Nationale du Canada** (1984), 56 di 107 (CCRT n° 466)

**Banque Nationale du Canada** (1985), 58 di 94 (CCRT n° 542)

**Banque Nationale du Canada, Fermont** (1979), 36 di 69 (CCRT n° 229)

**Banque Nationale du Canada, Jonquière-Kénogami** (1991), 85 di 85 (CCRTn° 872)

**Banque Nationale du Canada, Jonquière-Kénogami** (1991), 85 di 186 (CCRTn° 882)

**Banque Nationale du Canada, Maniwaki (Québec)** (1987), 70 di 146 (CCRT n° 637)

**Banque Nationale du Canada, Sillery, Québec** (1982), 50 di 91 (CCRT n° 391)

**Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec)** (1985), 63 di 54 (CCRT n° 539)

**Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec)** (1987), 68 di 140 (CCRT n° 609)

**Banque provinciale du Canada, Jonquière** (1979), 36 di 58 (CCRT n° 216)

**Banque Provinciale du Canada, Roberval** (1978), 34 di 633 (CCRT n° 171)

**Banque Royale du Canada** (1980), 41 di 199 (CCRT n° 267)

**Banque Royale du Canada (Kamloops et Gibsons) (La)** (1978), 27 di 701 (CCRT n° 125)

**Banque Royale du Canada (succursale de Gibsons)** (1977), 26 di 509 (CCRT n° 111)

**Banque Royale du Canada, Jonquière et Kénogami** (1980), 42 di 125 (CCRT n° 279)

**Banque Toronto-Dominion (succursale de Maple Ridge Square)** (1977), 22 di 536 (CCRT n° 106)

**Barber (Hugh)** (1993), 91 di 138 (CCRT n° 1000)

**Barker (Richard)** (1986), 66 di 91 (CCRT n° 576)

**Bayside Potatoport Ltd.** (1988), 73 di 114 (CCRT n° 677)

**Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd.** (1988), 74 di 46 (CCRT n° 689)

**Beaudet-Fortin (Nathalie)** (1997), 105 di 98 (CCRT n° 1216)

**Beaudoin (Yves) et autres** (1981), 45 di 283 (CCRT n° 342)

**Beaven (Donna) et autres** (1996), 100 di 96 (CCRT n° 1163)

**Beeson (Brian) et autres** (1981), 46 di 82 (CCRT n° 354)

**Bell Canada** (1976), 19 di 117 (CCRT n° 62)

**Bell Canada** (1977), 20 di 312 (CCRT n° 88)

**Bell Canada** (1977), 20 di 356 (CCRT n° 97)

**Bell Canada** (1979), 30 di 104 (CCRT n° 191)

**Bell Canada** (1979), 30 di 112 (CCRT n° 192)

**Bell Canada** (1981), 42 di 298 (CCRT n° 292)

**Bell Canada** (1981), 43 di 86 (CCRT n° 300)

**Bell Canada** (1981), 43 di 238 (CCRT n° 311)

**Bell Canada** (1981), 46 di 90 (CCRT n° 355)

**Bell Canada** (1982), 50 di 105 (CCRT n° 393)

**Bell Canada** (1984), 56 di 150 (CCRT n° 469)

**Bell Canada** (1989), 78 di 93 (CCRT n° 750)

**Bellegarde (Jean-Guy)** (1981), 45 di 292 (CCRT n° 343)

**Bennett (James T.)** (1994), 93 di 194 (CCRT n° 1054)

**Bernard (Camille) et autres** (1987), 70 di 118 (CCRT n° 635)

**Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83 (CCRT n° 465)

**Berry (Patrick)** (1990), 83 di 86 (CCRT n° 837)

**Berry (Patrick)** (1991), 84 di 179 (CCRT n° 859)

**Bérubé (Jean-Louis)** (1991), 84 di 170 (CCRT n° 858)

**Bessette Transport Inc.** (1981), 43 di 64 (CCRT n° 299)

**Big Wheels Transport & Leasing Ltd.** (1990), 82 di 168 (CCRT n° 825)





**Billington (Frederick B.)** (1981), 45 di 247 (CCRT n° 338)

**Bisson (Michel)** (1981), 45 di 197 (CCRT n° 333)

**Black (Ian G.)** (1991), 86 di 38 (CCRT n° 890)

**Blonski (William E.)** (1984), 56 di 222 (CCRT n° 476)

**Boivin (Richard) et autre** (1992), 87 di 36 (CCRT n° 916)

**Bouchard (Gaston) et autres** (1987), 71 di 232 (CCRT n° 655)

**Boulos (George)** (1994), 94 di 17 (CCRT n° 1059)

**Bradley Services Ltd. et autres** (1986), 65 di 111 (CCRT n° 570)

**Brailsford (Stephen)** (1992), 87 di 98 (CCRT n° 921)

**Brassard (Richard)** (1993), 92 di 67 (CCRT n° 1019)

**Brazeau Transport Inc.** (1978), 31 di 208 (CCRT n° 165)

**Brazeau Transport Inc.** (1978), 33 di 520 (CCRT n° 164)

**Brazeau Transport Inc.** (1978), 34 di 572 (CCRT n° 166)

**Brazeau Transport Inc.** (1979), 35 di 158 (CCRT n° 209)

**Brazeau Transport Inc.** (1979), 35 di 163 (CCRT n° 210)

**Brewery Creek Mine, o/a Viceroy Mines** (1998), 108 di 1 (CCRT n° 1236)

**Brewster Transport Company Limited** (1986), 66 di 1 (CCRT n° 574)

**Brewster Transport Company Limited** (1986), 66 di 133 (CCRT n° 580)

**Brideau (Jacqueline)** (1986), 63 di 215 (CCRT n° 550)

**Brink's Canada Limited** (1992), 87 di 65 (CCRT n° 918)

**Brink's Canada Limited** (1992), 88 di 1 (CCRT n° 931)

**Brink's Canada Limited** (1993), 91 di 175 (CCRT n° 1005)

**Brink's Canada Limited** (1994), 93 di 190 (CCRT n° 1053)

**Brink's Canada Limited** (1994), 95 di 91 (CCRT n° 1083)

**Brink's Canada Limited** (1994), 95 di 100 (CCRT n° 1084)

**Brink's Canada Limited** (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)

**Brink's Canada Limited et autre** (1991), 86 di 220 (CCRT n° 911)

**British Columbia Maritime Employers Association** (1981), 45 di 357 (CCRT n° 347)

**British Columbia Maritime Employers Association** (1998), 108 di 9 (CCRT n° 1237)

**British Columbia Telephone Company** (1976), 20 di 239 (CCRT n° 58)

**British Columbia Telephone Company** (1977), 22 di 507 (CCRT n° 99)

**British Columbia Telephone Company** (1977), 33 di 361 (CCRT n° 98)

**British Columbia Telephone Company** (1978), 28 di 909 (CCRT n° 140)

**British Columbia Telephone Company** (1979), 37 di 20 (CCRT n° 187)

**British Columbia Telephone Company** (1979), 38 di 14 (CCRT n° 206)

**British Columbia Telephone Company** (1979), 38 di 124 (CCRT n° 220)

**British Columbia Telephone Company** (1979), 38 di 145 (CCRT n° 221)

**British Columbia Telephone Company** (1980), 40 di 97 (CCRT n° 241)

**British Columbia Telephone Company** (1980), 40 di 163 (CCRT n° 253)

**British Columbia Telephone Company** (1981), 47 di 28 (CCRT n° 358)

**British Columbia Telephone Company** (1983), 52 di 88 (CCRT n° 424)

**British Columbia Telephone Company** (1986), 65 di 97 (CCRT n° 569)

**British Columbia Telephone Company** (1986), 66 di 118 (CCRT n° 578)

**British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.** (1977), 24 di 164 (CCRT n° 108)

**British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.** (1979), 38 di 205 (CCRT n° 225)

**British Yukon Navigation Company Limited (The)** (1974), 12 di 142 (CCRT n° 29)

**Brookville Transport Limited** (1991), 84 di 146 (CCRT n° 856)





- Brown (Craig F.)** (1991), 87 di 1 (CCRT n° 912)
- Bruce R. Smith Limited** (1990), 83 di 7 (CCRT n° 830)
- Brunet (Benoit)** (1998), 108 di 24 (CCRT n° 1239)
- BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres** (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995)
- Bunge du Canada Limitée** (1995), 99 di 24 (CCRT n° 1134)
- Bunge du Canada Ltée** (1994), 94 di 39 (CCRT n° 1063)
- Burns Foods (Transport) Ltd.** (1990), 81 di 114 (CCRT n° 809)
- Burrows (Nelson G.) et autres** (1984), 57 di 205 (CCRT n° 488)
- Butler (Stan)** (1991), 86 di 107 (CCRT n° 899)
- Butler Aviation of Canada Limited** (1974), 7 di 15 (CCRT n° 35)
- Byers Transport Limited** (1974), 5 di 22 (CCRT n° 18)
- Byers Transport Limited et autre** (1986), 65 di 127 (CCRT n° 571)
- Byers Transport Limited et autres** (1988), 75 di 164 (CCRT n° 715)
- Cabano Transport Ltée** (1981), 42 di 318 (CCRT n° 294)
- Cable T.V. Limitée** (1979), 35 di 28 (CCRT n° 188)
- Cable Vision Hawkesbury Ltée (Cie)** (1986), 68 di 59 (CCRT n° 603)
- Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), 73 di 173 (CCRT n° 681)
- Cablevision Nationale Ltée** (1978), 25 di 422 (CCRT n° 135)
- Cablevision Nationale Ltée** (1979), 35 di 168 (CCRT n° 214)
- Caesar (Carlton C.)** (1980), 41 di 102 (CCRT n° 259)
- Cafas Inc.** (1983), 50 di 231 (CCRT n° 413)
- CAFAS Inc.** (1984), 56 di 54 (CCRT n° 463)
- Calgary Television Limited et Lethbridge Television Limited** (1977), 25 di 399 (CCRT n° 118)
- Cameron (Kenneth)** (1980), 42 di 193 (CCRT n° 282)
- Can-Am West Carriers Inc.** (1996), 103 di 57 (CCRT n° 1191)
- Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited** (1996), 103 di 29 (CCRT n° 1188)
- CAN-COAST Marine Inc.** (1987), 68 di 165 (CCRT n° 610)
- Canada Warehousing Services, a Division of Canada Messenger Transportation Systems Inc.** (1995), 99 di 71 (CCRT n° 1139)
- Canada Warehousing Services, une division de Canada Messenger Transportation Systems Inc.** (1995), 96 di 143 (CCRT n° 1104)
- Canadian Freightways Limited** (1997), 105 di 9 (CCRT n° 1209)
- Canadian Offshore Marine Limited et autre** (1973), 1 di 20 (CCRT n° 3)
- Canadian Protection Services Ltd.** (1988), 73 di 191 (CCRT n° 683)
- Canadian Stevedoring Company Limited** (1974), 12 di 165 (CCRT n° 31)
- Canadien National** (1975), 9 di 21 (CCRT n° 41)
- Canadien Pacifique Express et Transport** (1988), 73 di 183 (CCRT n° 682)
- Canadien Pacifique Express et Transport Ltée** (1995), 98 di 186 (CCRT n° 1132)
- Canadien Pacifique Limitée** (1976), 13 di 13 (CCRT n° 59)
- Canadien Pacifique Limitée** (1980), 39 di 138 (CCRT n° 249)
- Canadien Pacifique Limitée** (1980), 42 di 40 (CCRT n° 273)
- Canadien Pacifique Limitée** (1981), 43 di 305 (CCRT n° 317)
- Canadien Pacifique Limitée** (1984), 57 di 112 (CCRT n° 482)
- Canadien Pacifique Limitée** (1985), 60 di 131 (CCRT n° 510)
- Canadien Pacifique Limitée** (1986), 64 di 36 (CCRT n° 554)
- Canadien Pacifique Limitée** (1991), 85 di 36 (CCRT n° 866)
- Canadien Pacifique Limitée** (1991), 86 di 54 (CCRT n° 892)
- Canadien Pacifique Limitée** (1992), 88 di 126 (CCRT n° 944)
- Canadien Pacifique Limitée** (1993), 92 di 75 (CCRT n° 1020)



**Canadien Pacifique Limitée** (1993), 92 di 114 (CCRT n° 1025)

**CanPar (Division de CP Express-Messageries)** (1981), 43 di 169 (CCRT n° 305)

**CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)** (1990), 82 di 54 (CCRT n° 821)

**CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)** (1991), 84 di 19 (CCRT n° 847)

**Capital Coach Lines Ltd. (Travelways)** (1980), 40 di 5 (CCRT n° 233)

**Carbec Inc.** (1985), 62 di 127 (CCRT n° 528)

**Carbin (James)** (1984), 59 di 109 (CCRT n° 492)

**Caron (Jean-Pierre)** (1986), 66 di 127 (CCRT n° 579)

**Carr (Jackie T.R.) et autres** (1988), 72 di 165 (CCRT n° 668)

**Carrière (Serge)** (1996), 101 di 140 (CCRT n° 1168)

**Casco Terminals Limited** (1974), 12 di 177 (CCRT n° 32)

**Cassiar Asbestos Corp. Ltd. (Division des quais d'amiante)** (1974), 12 di 59 (CCRT n° 20)

**Cassista (Gérard) et autres** (1978), 28 di 955 (CCRT n° 161)

**Cassman (Bruce A.)** (1994), 95 di 137 (CCRT n° 1087)

**Castro-Martin (Sandra) et autres** (1992), 88 di 104 (CCRT n° 943)

**Caughill (Tom)** (1987), 70 di 197 (CCRT n° 641)

**Cayer (Alex J.)** (1980), 39 di 108 (CCRT n° 246)

**Central Broadcasting Company Limited** (1975), 10 di 8 (CCRT n° 48)

**Central Western Railway Corporation** (1987), 68 di 177 (CCRT n° 611)

**CF Cable TV Inc.** (1987), 69 di 132 (CCRT n° 624)

**CF Parcel Express** (1990), 81 di 119 (CCRT n° 810)

**CFCN Television (une division de CFCN Communications Limited)** (1988), 76 di 8 (CCRT n° 719)

**CFTO-TV Limited** (1981), 45 di 306 (CCRT n° 345)

**CFTO-TV Limited** (1995), 97 di 35 (CCRT n° 1111)

**Chambre des Communes** (1984), 55 di 129 (CCRT n° 456)

**Chambre des communes et autres** (1985), 62 di 225 (CCRT n° 536)

**Charlebois (Gilles)** (1993), 91 di 14 (CCRT n° 989)

**Charters (John) et autres** (1989), 76 di 188 (CCRT n° 727)

**Charterways Co. Limited** (1974), 2 di 20 (CCRT n° 4)

**Chase Manhattan Bank of Canada (The)** (1986), 64 di 1 (CCRT n° 549)

**Chatham Coach Lines** (1989), 77 di 41 (CCRT n° 733)

**Chatwin (Ralph Gordon) et autres** (1979), 34 di 707 (CCRT n° 176)

**Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador** (1992), 87 di 182 (CCRT n° 927)

**Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador** (1992), 90 di 110 (CCRT n° 978)

**Chemins de fer Nationaux du Canada (Les)** (1976), 15 di 169 (CCRT n° 55)

**Chemins de fer Nationaux du Canada (Les)** (1982), 44 di 170 (CCRT n° 387)

**Chemins de fer nationaux du Canada, Service des télécommunications** (1980), 40 di 136 (CCRT n° 248)

**CHLT Télé-7 Limitée** (1976), 13 di 49 (CCRT n° 61)

**CHUM Western Ltd., Radio CKVN** (1974), 3 di 19 (CCRT n° 6)

**City and Country Radio Ltd.** (1975), 11 di 23 (CCRT n° 46)

**CJCH 920/C100 FM, une division de CHUM Limited** (1989), 77 di 137 (CCRT n° 739)

**CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée** (1978), 28 di 946 (CCRT n° 150)

**CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée** (1978), 33 di 393 (CCRT n° 151)

**CJMS Radio Montréal (Québec) Ltée** (1979), 34 di 803 (CCRT n° 183)

**CJMS Radio Montréal Limitée** (1978), 27 di 796 (CCRT n° 160)

**CJRC Radio Capitale Ltée** (1977), 21 di 416 (CCRT n° 89)

**CJRP Radio Provinciale Limitée** (1975), 11 di 35 (CCRT n° 50)

**C.J.R.P. Radio Provinciale Limitée** (1977), 19 di 136 (CCRT n° 72)

**CJVA Radio-Acadie Ltée** (1980), 40 di 145 (CCRT n° 250)





**CKCV (Québec) Limitée** (1977), 23 di 104 (CCRT n° 119)

**CKLW Radio Broadcasting Limited** (1977), 23 di 51 (CCRT n° 101)

**CKOY Limited** (1976), 17 di 24 (CCRT n° 68)

**Clark (Christine) et autres** (1989), 78 di 134 (CCRT n° 755)

**Clavet (Ronald)** (1996), 100 di 73 (CCRT n° 1158)

**Clipper Navigation Limited** (1991), 86 di 118 (CCRT n° 900)

**Cloutier (André)** (1981), 40 di 222 (CCRT n° 319)

**Collard (Michel)** (1993), 92 di 49 (CCRT n° 1016)

**Cominco Ltd.** (1980), 40 di 75 (CCRT n° 240)

**Cominco Ltd.** (1997), 104 di 53 (CCRT n° 1204)

**Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre** (1994), 96 di 31 (CCRT n° 1093)

**Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton** (1983), 51 di 173 (CCRT n° 406)

**Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton** (1984), 56 di 203 (CCRT n° 475)

**Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton** (1990), 81 di 88 (CCRT n° 805)

**Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton** (1993), 91 di 84 (CCRT n° 996)

**Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton (La)** (1981), 45 di 365 (CCRT n° 348)

**Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et autre** (1988), 72 di 189 (CCRT n° 670)

**Commission des ponts de Niagara Falls** (1974), 3 di 7 (CCRT n° 5)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1987), 71 di 126 (CCRT n° 650)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1989), 79 di 82 (CCRT n° 770)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1990), 83 di 29 (CCRT n° 832)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1991), 83 di 216 (CCRT n° 845)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1992), 88 di 139 (CCRT n° 945)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1993), 92 di 84 (CCRT n° 1021)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1993), 92 di 109 (CCRT n° 1024)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1993), 93 di 69 (CCRT n° 1041)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1994), 95 di 78 (CCRT n° 1081)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1994), 96 di 17 (CCRT n° 1092)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1995), 96 di 137 (CCRT n° 1103)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1995), 97 di 1 (CCRT n° 1109)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1996), 100 di 50 (CCRT n° 1154)

**Compagnie des Chemins de fer nationaux du Canada (La)** (1983), 52 di 166 (CCRT n° 440)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (La)** (1984), 56 di 137 (CCRT n° 468)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (La)** (1984), 57 di 55 (CCRT n° 479)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et autres** (1986), 64 di 70 (CCRT n° 556)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (La) et autres** (1981), 46 di 31 (CCRT n° 350)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et AMF Technotransport Inc.** (1994), 94 di 11 (CCRT n° 1058)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et autre** (1992), 87 di 53 (CCRT n° 917)

**Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et Cape Breton and Central Nova Scotia Railway Limited** (1994), 95 di 14 (CCRT n° 1078)

**Compagnie Northern Electric Limitée** (1976), 16 di 237 (CCRT n° 63)

**Conlin (Mark)** (1994), 95 di 145 (CCRT n° 1088)

**Connolly (Richard) et autres** (1998), 107 di 120 (CCRT n° 1235)

**Conseil de Bande de Fort Alexandre et autre** (1984), 56 di 43 (CCRT n° 462)

**Conseil des Montagnais du Lac St-Jean** (1982), 50 di 190 (CCRT n° 405)

**Conseil des Ports Nationaux** (1979), 33 di 530 (CCRT n° 195)

**Conseil des Ports Nationaux** (1979), 33 di 557 (CCRT n° 197)





**Conseil des Ports Nationaux** (1983), 52 di 34 (CCRT n° 414)

**Conseil des ports nationaux (Le)** (1980), 41 di 126 (CCRT n° 261)

**Conspec Limitée** (1988), 76 di 85 (CCRT n° 721)

**Cook Brothers Transport Limited** (1985), 61 di 129 (CCRT n° 519)

**Cooper (John S.)** (1980), 40 di 28 (CCRT n° 235)

**Coopérative de Télévision de l'Outaouais** (1975), 10 di 27 (CCRT n° 49)

**Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autre** (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170)

**Copeland (Maureen) et Société canadienne des postes** (1989), 78 di 158 (CCRT n° 758)

**Corporation commerciale canadienne** (1988), 74 di 175 (CCRT n° 702)

**Corporation de disposition des biens de la Couronne** (1981), 43 di 203 (CCRT n° 307)

**Corporation du Musée canadien des civilisations** (1996), 102 di 130 (CCRT n° 1181)

**Corporation of the City of Thunder Bay / Telephone Division (exploitée sous la raison sociale Thunder Bay Telephone) (The)** (1994), 96 di 67 (CCRT n° 1097)

**Cougar Freight Systems Limited, une division de Motorways (1980) Limited** (1988), 73 di 135 (CCRT n° 679)

**Coull (David)** (1992), 89 di 64 (CCRT n° 957)

**Coulombe (Rosario)** (1989), 78 di 52 (CCRT n° 747)

**Cowie (Edgar)** (1990), 83 di 96 (CCRT n° 838)

**Craib (Gary W.)** (1984), 58 di 47 (CCRT n° 489)

**Creamer (John F.)** (1985), 62 di 204 (CCRT n° 534)

**Crewdson (Dan)** (1992), décision du CCRT n° 977, (motifs subséquemment annulés après une entente intervenue entre les parties)

**Crone (Paul D.)** (1987), 70 di 204 (CCRT n° 643)

**Crosbie Offshore Services Limited** (1980), 42 di 289 (CCRT n° 291)

**Crosbie Offshore Services Limited** (1982), 51 di 120 (CCRT n° 399)

**Crosbie Offshore Services Ltd.** (1983), 54 di 81 (CCRT n° 442)

**Crouch (David Alan)** (1983), 55 di 48 (CCRT n° 449)

**Curragh Resources et Altus Construction Services Ltd.** (1987), 70 di 186 (CCRT n° 640)

**Curragh Resources Inc. et Anvil Range Mining Corporation** (1996), 101 di 57 (CCRT n° 1160)

**Cyprus Anvil Mining Corporation** (1976), 15 di 194 (CCRT n° 69)

**Cyprus Anvil Mining Corporation** (1979), 37 di 92 (CCRT n° 215)

**da Silva (A.) et autre** (1991), 85 di 64 (CCRT n° 869)

**Dartmouth Cable TV Limited** (1991), 85 di 104 (CCRT n° 874)

**Data-Tel Cabling Systems (North American) Corp.** (1998), 106 di 53 (CCRT n° 1219)

**Davies (Dave)** (1987), 72 di 63 (CCRT n° 660)

**Day (Gerald)** (1994), 93 di 150 (CCRT n° 1048)

**De Oliveira (Helder R.)** (1995), 97 di 168 (CCRT n° 1122)

**Delorme (Paul)** (1983), 52 di 46 (CCRT n° 415)

**Delta Air Lines, Inc.** (1988), 73 di 13 (CCRT n° 673)

**Delta Bus Ltd.** (1992), 88 di 7 (CCRT n° 932)

**Denison Mines Limited** (1975), 8 di 13 (CCRT n° 38)

**D'Eri (Gordon)** (1992), 89 di 211 (CCRT n° 969)

**D.H.L. International Express Ltd.** (1995), 99 di 126 (CCRT n° 1147)

**Di Palma (Antonia)** (1995), 98 di 161 (CCRT n° 1131)

**Di Palma (Antonia)** (1996), 100 di 89 (CCRT n° 1159)

**Dickinson (Paul)** (1993), 92 di 182 (CCRT n° 1029)

**Dionne (Sylvie) et autre** (1998), 107 di 29 (CCRT n° 1228)

**Dohm (Dennis)** (1983), 52 di 160 (CCRT n° 439)

**Dolphin Delivery Ltd.** (1993), 93 di 103 (CCRT n° 1043)

**Dome Petroleum Limited** (1980), 41 di 169 (CCRT n° 263)

**Dome Petroleum Limited et autres** (1977), 27 di 653 (CCRT n° 112)

**Dome Petroleum Limited et autres** (1978), 31 di 189 (CCRT n° 153)

**Dome Petroleum Limited et Canadian Marine Drilling Limited** (1980), 42 di 237 (CCRT n° 287)

**Dome Petroleum Ltd. et Canadian Marine Drilling Ltd.** (1980), 40 di 150 (CCRT n° 252)



**Donald William Murray Movers Limited (Crown Moving and Storage)** (1974), 7 di 11 (CCRT n° 37)

**Donald William Murray Movers Limited (Crown Moving and Storage)** (1975), 8 di 9 (CCRT n° 43)

**Doyle (Martin J.)** (1993), 91 di 26 (CCRT n° 990)

**Drapeau (Gilles) et autres** (1984), 57 di 132 (CCRT n° 483)

**du Bourg (Paul)** (1996), 103 di 16 (CCRT n° 1185)

**Dufour (Rosaire) et autres** (1998), 107 di 38 (CCRT n° 1229)

**Dumont (Ron)** (1991), 85 di 51 (CCRT n° 868)

**Dunlop Transport (1980) Limited** (1986), 66 di 215 (CCRT n° 584)

**Dwyer (Stanley)** (1991), 86 di 144 (CCRT n° 904)

**Eamor (Brian L.)** (1996), 101 di 76 (CCRT n° 1162)

**Eamor (Brian L.)** (1998), 107 di 103 (CCRT n° 1234)

**Eastern Aviation Contractors Limited** (1983), 52 di 145 (CCRT n° 436)

**Eastern Canada Towing Ltd.** (1977), 24 di 152 (CCRT n° 102)

**Eastern Provincial Airways Limited** (1983), 54 di 172 (CCRT n° 448)

**Eastern Provincial Airways Ltd.** (1983), 51 di 209 (CCRT n° 419)

**Eastern Provincial Airways (1963) Limited** (1978), 29 di 44 (CCRT n° 159)

**Eastern Provincial Airways (1963) Limited** (1978), 30 di 82 (CCRT n° 142)

**Ecclestone (Arthur T.)** (1978), 26 di 615 (CCRT n° 132)

**Echo Bay Mines Ltd.** (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140)

**Echo Bay Mines Ltd.** (1996), 101 di 145 (CCRT n° 1169)

**Echo Bay Mines Ltd.** (1996), 102 di 91 (CCRT n° 1179)

**Économats des Forces canadiennes (CANEX)** (1977), 24 di 183 (CCRT n° 109)

**Economy Carriers Limited et autres** (1991), 86 di 209 (CCRT n° 910)

**Edison (Debbie)** (1998), 107 di 65 (CCRT n° 1231)

**Elcombe (Peter)** (1992), 88 di 222 (CCRT n° 953)

**Élévateurs de Sorel Limitée (Les)** (1985), 61 di 18 (CCRT n° 512)

**Élévateurs des Trois-Rivières (division de ULS Corporation) (Les)** (1998), 106 di 78 (CCRT n° 1222)

**Elliston (Larry)** (1982), 47 di 103 (CCRT n° 364)

**Elnicki (Stephen)** (1995), 96 di 149 (CCRT n° 1105)

**Emard (Robert)** (1991), 85 di 190 (CCRT n° 883)

**Emde Trucking Ltd.** (1985), 60 di 66 (CCRT n° 501)

**Emery Worldwide** (1989), 79 di 71 (CCRT n° 768)

**Emery Worldwide** (1990), 79 di 150 (CCRT n° 775)

**Empire Stevedoring Co. Ltd. et autres** (1981), 45 di 36 (CCRT n° 323)

**Empire Stevedoring Company Ltd.** (1974), 12 di 68 (CCRT n° 21)

**Énergie atomique du Canada Limitée** (1978), 33 di 415 (CCRT n° 156)

**Énergie atomique du Canada Limitée** (1991), 84 di 68 (CCRT n° 851)

**Énergie atomique du Canada Limitée** (1995), 99 di 37 (CCRT n° 1135)

**Énergie atomique du Canada Ltée** (1977), 25 di 377 (CCRT n° 107)

**English (Donna) et autres** (1980), 40 di 179 (CCRT n° 254)

**Entreprises Télé-Capitale Ltée, division CFCM-TV et CKMI-TV** (1976), 16 di 230 (CCRT n° 71)

**Équipements Bellemare Ltée** (1995), 97 di 84 (CCRT n° 1112)

**Équipements Bellemare Ltée** (1995), 99 di 105 (CCRT n° 1142)

**Ergen (Hasan)** (1979), 34 di 776 (CCRT n° 180)

**E.S.F. Limited, exploitée sous la raison sociale Esso Avitat** (1992), 88 di 185 (CCRT n° 949)

**Evans (Kevin) et autres** (1990), 81 di 20 (CCRT n° 799)

**Exalta Transport Corp. et Chief Transport Ltd.** (1992), 90 di 21 (CCRT n° 964)

**Execujet Aviation Services Ltd.** (1996), 100 di 33 (CCRT n° 1152)

**Executive Security Services Ltd.** (1990), 81 di 159 (CCRT n° 813)

**Fanning (Clare Patricia)** (1995), 99 di 152 (CCRT n° 1149)





- Feed-Rite Ltd.** (1978), 29 di 33 (CCRT n° 157)
- Ferguson (Gary)** (1997), 105 di 56 (CCRT n° 1213)
- Fibres J.C. Inc. (Les)** (1994), 94 di 1 (CCRT n° 1057)
- Fibres J.C. Inc. (Les)** (1994), 95 di 109 (CCRT n° 1085)
- Filipe (Manuel-Silva)** (1982), 52 di 20 (CCRT n° 397)
- Finlay Navigation Ltd.** (1978), 25 di 411 (CCRT n° 122)
- Finley (Harry)** (1992), 88 di 173 (CCRT n° 948)
- Finley (Harry)** (1992), 90 di 35 (CCRT n° 966)
- Finley (Harry)** (1993), 91 di 213 (CCRT n° 1009)
- Finn (Ed) et autres** (1982), 47 di 49 (CCRT n° 359)
- Fiset (Pierre)** (1985), 55 di 233 (CCRT n° 473)
- FitzEnnis Cement Carriers Limited et autres** (1988), 75 di 24 (CCRT n° 707)
- Fondation canadienne pour la protection du patrimoine** (1988), 73 di 202 (CCRT n° 684)
- Forestell (Tom) et Randall Hall** (1980), 41 di 177 (CCRT n° 265)
- Fraser (Mary)** (1985), 62 di 218 (CCRT n° 535)
- Fraser Surrey Docks Limited** (1974), 3 di 15 (CCRT n° 7)
- Fraser-Surrey Docks Ltd.** (1974), 12 di 77 (CCRT n° 22)
- Frederick Transport Limited** (1988), 73 di 33 (CCRT n° 674)
- Frederick Transport Ltd.** (1987), 70 di 106 (CCRT n° 634)
- Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172 (CCRT n° 460)
- Froment (Gaétan)** (1982), 46 di 125 (CCRT n° 356)
- Furtado (José)** (1993), 91 di 41 (CCRT n° 992)
- G and J Cartage** (1987), 70 di 210 (CCRT n° 644)
- G. Courchesne Transport Inc.** (1979), 36 di 63 (CCRT n° 228)
- G.M. Patry Ltée, Distripak Ltée, Lacolle Transport Ltée** (1982), 50 di 71 (CCRT n° 389)
- Gagnon (André)** (1986), 63 di 194 (CCRT n° 547)
- Gagnon (Denis) et Jean-Claude Michaud** (1986), 65 di 137 (CCRT n° 572)
- Gagnon (Luc)** (1992), 88 di 52 (CCRT n° 939)
- Gallivan (William)** (1981), 45 di 180 (CCRT n° 332)
- Ganeca Transport Inc.** (1990), 79 di 199 (CCRT n° 780)
- Gardewine and Sons Limited** (1981), 45 di 124 (CCRT n° 328)
- Gearbulk Shipping Canada Ltd.** (1989), 76 di 150 (CCRT n° 724)
- Gendarmerie royale du Canada** (1986), 67 di 27 (CCRT n° 587)
- General Aviation Business Enterprises Inc. (G.A.B.E. Inc.)** (1992), 90 di 48 (CCRT n° 971)
- General Aviation Services Limited** (1979), 34 di 791 (CCRT n° 182)
- General Aviation Services Limited et autres** (1982), 50 di 82 (CCRT n° 390)
- General Aviation Services Ltd.** (1978), 34 di 587 (CCRT n° 167)
- General Aviation Services Ltd.** (1982), 51 di 71 (CCRT n° 385)
- General Aviation Services Ltd.** (1982), 51 di 88 (CCRT n° 388)
- General Enterprises Limited et Herschel Construction Limited** (1978), 27 di 790 (CCRT n° 144)
- General Enterprises Ltd.** (1977), 23 di 26 (CCRT n° 77)
- Gervais (Serge)** (1983), 53 di 104 (CCRT n° 418)
- Giammarino (Gino)** (1993), 93 di 145 (CCRT n° 1047)
- Giant Yellowknife Mines Limited** (1976), 13 di 54 (CCRT n° 53)
- Giant Yellowknife Mines Limited** (1977), 19 di 147 (CCRT n° 81)
- Gillis (Paul R.) et autres** (1990), 79 di 131 (CCRT n° 773)
- Gillis (Robert J.) et autres** (1992), 88 di 78 (CCRT n° 940)
- Gilmore (A. Patrick)** (1994), 96 di 61 (CCRT n° 1096)
- Gingras (André)** (1994), 94 di 118 (CCRT n° 1070)
- Gitxsan Treaty Society, représentée par Gitxsan Health Authority et Nisga'a Valley Health Board** (1997), 104 di 38 (CCRT n° 1202)
- Glengarry Transport Limitée** (1990), 81 di 64 (CCRT n° 803)





**Global Forwarding Company Limited** (1991), 85 di 152 (CCRT n° 878)

**Glover (Mary) et autres** (1988), 73 di 1 (CCRT n° 672)

**Godin (Gérald)** (1993), 91 di 140 (CCRT n° 1001)

**Godin (Gérald)** (1993), 93 di 18 (CCRT n° 1036)

**Godin (Paul) et Robert Létang** (1984), 55 di 81 (CCRT n° 451)

**Gordon (Tim)** (1988), 74 di 84 (CCRT n° 695)

**Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et Housing Corporation of the Northwest Territories** (1978), 31 di 165 (CCRT n° 152)

**Graham Cable TV/FM** (1985), 62 di 136 (CCRT n° 529)

**Graham Cable TV/FM** (1986), 67 di 1 (CCRT n° 585)

**Graham Cable TV/FM** (1986), 67 di 57 (CCRT n° 588)

**Grams (Terence J.)** (1994), 95 di 29 (CCRT n° 1079)

**Gray (Allan Richard)** (1982), 47 di 93 (CCRT n° 363)

**Gray Line of Victoria Ltd. (The)** (1989), 77 di 169 (CCRT n° 741)

**Green (Sheila)** (1992), 90 di 186 (CCRT n° 983)

**Greenwood (Don) et autres** (1990), 80 di 157 (CCRT n° 795)

**Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1974), 4 di 23 (CCRT n° 9)

**Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1990), 80 di 147 (CCRT n° 794)

**Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1990), 83 di 1 (CCRT n° 829)

**Greyhound Lines of Canada Ltd.** (1995), 97 di 156 (CCRT n° 1121)

**Grogan (John P.)** (1986), 67 di 183 (CCRT n° 594)

**Gross (Robert E.) et autre** (1989), 78 di 107 (CCRT n° 752)

**Groupe Canada Transport Ltée** (1989), 78 di 174 (CCRT n° 759)

**Guénette (Pierre)** (1988), 74 di 93 (CCRT n° 696)

**Guertin (Lise)** (1987), 69 di 1 (CCRT n° 614)

**Guy (Ronald)** (1984), 59 di 132 (CCRT n° 494)

**Guy (Ronald)** (1985), 60 di 142 (CCRT n° 511)

**Haley (Brenda)** (1980), 41 di 295 (CCRT n° 271)

**Haley (Brenda)** (1981), 41 di 311 (CCRT n° 304)

**Halifax Grain Elevator Limited** (1989), 76 di 157 (CCRT n° 725)

**Halifax Grain Elevator Limited** (1991), 85 di 42 (CCRT n° 867)

**Halifax Grain Elevator Limited** (1991), 86 di 97 (CCRT n° 898)

**Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres** (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651)

**Harder (Craig)** (1984), 56 di 183 (CCRT n° 472)

**Harris (Elbon)** (1995), 99 di 109 (CCRT n° 1143)

**Harris (George) et autres** (1986), 68 di 1 (CCRT n° 597)

**Harrison (Jean-Claude) et autres** (1983), 53 di 85 (CCRT n° 417)

**Hasle (Eleanor)** (1991), 85 di 94 (CCRT n° 873)

**Hayes (Marie-Claire) et autres** (1994), 96 di 92 (CCRT n° 1100)

**Hennessey (Peter)** (1994), 96 di 85 (CCRT n° 1099)

**Henssler (Uli) et autres** (1997), 105 di 45 (CCRT n° 1211)

**Hertz (Valerie) et autres** (1990), 81 di 96 (CCRT n° 806)

**Highland Helicopters Ltd.** (1981), 46 di 50 (CCRT n° 351)

**Highway Truck Service Ltd.** (1984), 57 di 178 (CCRT n° 486)

**Hill Security Limited** (1982), 49 di 90 (CCRT n° 380)

**Hlady (D.M.) et J.N. Harris** (1993), 93 di 8 (CCRT n° 1034)

**H.M. Trimble & Sons Limited** (1976), 14 di 87 (CCRT n° 52)

**Hockin-Jefferson (Amber)** (1990), 81 di 180 (CCRT n° 816)

**Hogan (Robert)** (1981), 45 di 43 (CCRT n° 324)

**Hollick (Dennis)** (1992), 88 di 46 (CCRT n° 938)

**Hollingsworth (Mark)** (1998), 106 di 96 (CCRT n° 1224)

**Holloway (David R.)** (1990), 83 di 50 (CCRT n° 835)

**Holloway (Frank)** (1990), 80 di 87 (CCRT n° 790)

**Horrell/Seller (Greg)** (1995), 97 di 145 (CCRT n° 1120)



- Horsley (Paul) et autres** (1991), 84 di 201 (CCRT n° 861)
- Horton (Malcom)** (1993), 92 di 40 (CCRT n° 1015)
- Horvath (Karol)** (1995), 99 di 114 (CCRT n° 1145)
- Howe (Herbert)** (1995), 97 di 139 (CCRT n° 1119)
- Hrycyna (Halya)** (1982), 49 di 35 (CCRT n° 375)
- Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited** (1992), 89 di 50 (CCRT n° 956)
- Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited** (1993), 91 di 130 (CCRT n° 999)
- Huggins (John J.)** (1979), 38 di 195 (CCRT n° 224)
- Hurdman Bros. Ltd.** (1982), 51 di 104 (CCRT n° 394)
- Huron Broadcasting Limited** (1982), 49 di 68 (CCRT n° 378)
- Hyde (David)** (1996), 100 di 121 (CCRT n° 1164)
- Hydro-Québec** (1994), 95 di 34 (CCRT n° 1080)
- Hynes (Clarence) et autres** (1988), 75 di 39 (CCRT n° 708)
- Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1987), 68 di 133 (CCRT n° 608)
- Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), 72 di 222 (CCRT n° 671)
- Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), 74 di 1 (CCRT n° 687)
- Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), 74 di 29 (CCRT n° 688)
- Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), 74 di 153 (CCRT n° 700)
- Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1990), 80 di 165 (CCRT n° 796)
- Inland Broadcasters (1969) Ltd. and Twin Cities Radio Ltd.** (1979), 37 di 96 (CCRT n° 217)
- Innotech Aviation Limitée** (1993), 92 di 62 (CCRT n° 1018)
- Insurance Courier Services et Lewis Couriers, divisions de D & D ICS Group Inc.** (1993), 91 di 90 (CCRT n° 997)
- Insurance Courier Services, une division de D & D ICS Group Inc.** (1995), 98 di 58 (CCRT n° 1125)
- Intair Inc. et autres** (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042)
- Inter-Canadien (1991) Inc.** (1997), 103 di 122 (CCRT n° 1197)
- Inter-City Truck Lines (Canada) Inc. et Trans Canada Truck Lines Inc.** (1981), 45 di 119 (CCRT n° 327)
- Interior Contracting Company Limited** (1979), 29 di 51 (CCRT n° 174)
- Intermountain Transport Ltd.** (1984), 57 di 74 (CCRT n° 480)
- International Sea-Land Shipping Service Ltd.** (1983), 54 di 63 (CCRT n° 441)
- Inuvik Housing Authority** (1987), 71 di 1 (CCRT n° 645)
- Inuvik Housing Authority et autre** (1987), 69 di 212 (CCRT n° 627)
- Island Telephone Company Limited** (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811)
- Island Tug & Barge Limited** (1997), 104 di 1 (CCRT n° 1198)
- Jeffery's Cartage Limited** (1980), 42 di 205 (CCRT n° 283)
- Jeffery's Cartage Limited** (1980), 42 di 209 (CCRT n° 284)
- Jeffery's Cartage Limited** (1980), 42 di 212 (CCRT n° 285)
- Jennings (Harvey)** (1985), 60 di 95 (CCRT n° 503)
- Jetall Holdings Corporation** (1994), 93 di 176 (CCRT n° 1051)
- Johnston Terminals and Storage Limited** (1980), 36 di 45 (CCRT n° 212)
- Jollimore (Donald J.)** (1982), 48 di 63 (CCRT n° 368)
- Jolly (Bermiline)** (1991), 86 di 200 (CCRT n° 909)
- Jolly (Bermiline)** (1992), 87 di 202 (CCRT n° 929)
- Jolly (Bermiline)** (1992), 87 di 218 (CCRT n° 941)
- Jolly (Bermiline)** (1992), 87 di 224 (CCRT n° 962)
- Jorgenson (Terry G.)** (1995), 98 di 121 (CCRT n° 1128)
- Kalwa (Eugene)** (1995), 96 di 157 (CCRT n° 1106)
- Kasper (Steve)** (1992), 90 di 130 (CCRT n° 979)
- Kawartha Broadcasting Co. Ltd.** (1987), 71 di 63 (CCRT n° 647)
- K.D. Marine Transport Ltd.** (1982), 51 di 130 (CCRT n° 400)
- Kevton Holdings Ltd.** (1977), 23 di 43 (CCRT n° 100)
- K.J.R. Associates Ltd.** (1979), 36 di 36 (CCRT n° 193)





**K.J.R. Associates Ltd.** (1979), 37 di 12 (CCRT n° 186)

**Kleysen Transport Ltd.** (1990), 82 di 1 (CCRT n° 817)

**Klippenstein (Peter)** (1991), 86 di 33 (CCRT n° 889)

**Klippenstein (Wally)** (1996), 102 di 81 (CCRT n° 1178)

**KLM, lignes aériennes royales néerlandaises** (1978), 25 di 484 (CCRT n° 137)

**Koski (Don)** (1992), 88 di 191 (CCRT n° 950)

**Koski (Ed) et autre** (1993), 92 di 195 (CCRT n° 1030)

**Kucher (Alan)** (1996), 102 di 121 (CCRT n° 1180)

**La Sarre Air Services Limitée (Propair Inc.)** (1982), 49 di 52 (CCRT n° 377)

**LaBarge (Ernest L.)** (1981), 47 di 18 (CCRT n° 357)

**Lacoste (Robert) et Marcel Leduc** (1988), 73 di 160 (CCRT n° 680)

**Ladds (M.A.)** (1991), 85 di 160 (CCRT n° 879)

**Laking (Raymond M.)** (1996), 101 di 71 (CCRT n° 1161)

**Lalancette (Réjean)** (1990), 81 di 53 (CCRT n° 802)

**Lalonde (François)** (1989), 77 di 9 (CCRT n° 731)

**Lambert (Gilles)** (1989), 78 di 69 (CCRT n° 748)

**Lamore (Capitaine William J.) et autres** (1982), 51 di 67 (CCRT n° 384)

**Lamoureux (Claude)** (1993), 93 di 1 (CCRT n° 1033)

**Lamoureux (Rosemond)** (1990), 83 di 22 (CCRT n° 831)

**Lamoureux (Rosemond)** (1991), 85 di 197 (CCRT n° 884)

**Laplante (Jean)** (1981), 40 di 235 (CCRT n° 320)

**Lapointe (Gaetan)** (1992), 87 di 83 (CCRT n° 920)

**Lapointe (Marc)** (1987), 69 di 8 (CCRT n° 615)

**Lapointe (Marc)** (1990), 80 di 42 (CCRT n° 786)

**Lapointe (Nathalie) et autres** (1992), 88 di 209 (CCRT n° 952)

**Lapointe & Fils Limitée** (1988), 66 di 229 (CCRT n° 694)

**Laprise (Paul)** (1990), 80 di 137 (CCRT n° 793)

**Larkin (Patrick)** (1983), 50 di 208 (CCRT n° 410)

**Larmour (G. Len) et autres** (1980), 41 di 110 (CCRT n° 260)

**Larose-Paquette Autobus Inc.** (1990), 80 di 105 (CCRT n° 792)

**Larose-Paquette Autobus Inc.** (1990), 81 di 173 (CCRT n° 815)

**Larose-Paquette Autobus Inc.** (1990), 83 di 175 (CCRT n° 840)

**Larose-Paquette Autobus Inc.** (1992), 87 di 139 (CCRT n° 924)

**Latrémouille (Claude)** (1983), 50 di 197 (CCRT n° 407)

**Latrémouille (Claude)** (1983), 53 di 178 (CCRT n° 433)

**Latrémouille (Claude)** (1986), 64 di 12 (CCRT n° 551)

**LeBlanc (Roland)** (1988), 75 di 156 (CCRT n° 714)

**LeBlanc (Roland)** (1990), 80 di 24 (CCRT n° 783)

**LeBrun (Bernard)** (1994), 94 di 67 (CCRT n° 1066)

**Lecavalier (Jacques)** (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443)

**Ledcor Industries et autres** (1998), 106 di 122 (CCRT n° 1225)

**Lee (Buddy)** (1984), 56 di 128 (CCRT n° 467)

**Lepage (Marc)** (1997), 104 di 20 (CCRT n° 1199)

**Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres** (1997), 105 di 68 (CCRT n° 1214)

**Levac (Jean-Pierre)** (1986), 64 di 176 (CCRT n° 565)

**Lévesque (Mme M.G.)** (1985), 62 di 62 (CCRT n° 523)

**Lewers (Baron W.)** (1982), 48 di 83 (CCRT n° 372)

**Lignes aériennes Canadien International Ltée** (1993), 91 di 181 (CCRT n° 1006)

**Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée** (1985), 57 di 153 (CCRT n° 485)

**Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée (Les)** (1985), 61 di 140 (CCRT n° 520)

**Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée** (1981), 45 di 204 (CCRT n° 334)

**Llewellyn (Robert)** (1996), 103 di 87 (CCRT n° 1193)

**Lochner (George)** (1979), 37 di 114 (CCRT n° 219)

**Lockhart (Ronald W.) et Charles G. Wilson** (1980), 42 di 89 (CCRT n° 275)





- Logistec Corporation et autre** (1986), 67 di 120 (CCRT n° 593)
- Loomis Armored Car Service Ltd. et autres** (1983), 51 di 185 (CCRT n° 408)
- Loughead Express Limited** (1980), 41 di 267 (CCRT n° 268)
- Lynden Logistics Inc., exploitée sous le nom de Gateway Transport** (1992), 88 di 159 (CCRT n° 947)
- Lynn Stevedoring Co. Ltd.** (1974), 12 di 85 (CCRT n° 25)
- M&M Manufacturing Limited** (1997), 104 di 45 (CCRT n° 1203)
- MacCosham Van Lines Limited** (1979), 34 di 716 (CCRT n° 177)
- MacCosham Van Lines Ltd.** (1984), 56 di 192 (CCRT n° 474)
- MacLean Hunter Cable TV Limited** (1979), 34 di 752 (CCRT n° 179)
- MacLean-Hunter Cable TV Limited** (1980), 42 di 274 (CCRT n° 290)
- Maffei (Vincent)** (1979), 37 di 102 (CCRT n° 218)
- Mah (Ronald K.J.)** (1991), 86 di 27 (CCRT n° 888)
- Main d'Oeuvre Maska Inc.** (1984), 57 di 193 (CCRT n° 487)
- Majestic Wiley Contractors Limited** (1975), 11 di 45 (CCRT n° 51)
- Malboeuf (Denis)** (1989), 78 di 150 (CCRT n° 757)
- Mangatal (Angelo)** (1997), 105 di 1 (CCRT n° 1208)
- Manitoba Pool Elevators** (1973), 2 di 10 (CCRT n° 2)
- Manitoba Pool Elevators** (1980), 39 di 161 (CCRT n° 251)
- Manitoba Pool Elevators** (1980), 42 di 27 (CCRT n° 272)
- Manitoba Pool Elevators** (1985), 62 di 179 (CCRT n° 532)
- Marathon Realty Company Limited** (1977), 25 di 387 (CCRT n° 117)
- Marcotte (Pierre)** (1983), 53 di 150 (CCRT n° 428)
- Marine Atlantique S.C.C.** (1990), 82 di 91 (CCRT n° 822)
- Maritime-Ontario Freight Lines Limited et autres** (1989), 78 di 219 (CCRT n° 762)
- Maritime Telegraph and Telephone Company Limited** (1996), 103 di 22 (CCRT n° 1187)
- Martin (Allan) et autres** (1979), 37 di 50 (CCRT n° 203)
- Massicotte (Gérald M.)** (1980), 40 di 11 (CCRT n° 234)
- Mathon (Adrien)** (1990), 82 di 144 (CCRT n° 824)
- Matus (Terrance John)** (1980), 41 di 278 (CCRT n° 269)
- Matus (Terry)** (1980), 37 di 73 (CCRT n° 211)
- McAllister Towing & Salvage Limited** (1978), 27 di 784 (CCRT n° 139)
- McArthur (William)** (1988), 75 di 65 (CCRT n° 709)
- McCance (Gordon Duncan)** (1985), 61 di 49 (CCRT n° 515)
- McDonough (Gail)** (1989), 78 di 28 (CCRT n° 745)
- McGrath (Thomas David)** (1980), 42 di 120 (CCRT n° 278)
- McHugh (Monica) et autre** (1989), 78 di 1 (CCRT n° 743)
- McIlveen (Richard)** (1983), 52 di 26 (CCRT n° 411)
- McIntyre (Donald)** (1987), 72 di 127 (CCRT n° 665)
- McKay (William)** (1994), 94 di 34 (CCRT n° 1062)
- McKye (Michael) et autres** (1983), 52 di 118 (CCRT n° 427)
- McLean (Rodney)** (1996), 101 di 22 (CCRT n° 1156)
- McLeish (Wayne)** (1982), 48 di 69 (CCRT n° 369)
- Meagher (Gary)** (1980), 41 di 95 (CCRT n° 258)
- Medalta Distribution Services Ltd., et Exalta Transport Corp.** (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117)
- Mejaries (Marcellus)** (1988), 74 di 118 (CCRT n° 698)
- Melia (Frank C.)** (1983), 53 di 140 (CCRT n° 423)
- Mellor (Michael J.)** (1993), 92 di 36 (CCRT n° 1014)
- Mercury Tanklines Limited** (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453)
- Metropol-Basefort Security Group Ltd. et autre** (1990), 79 di 139 (CCRT n° 774)
- Mid-Continental Tank Lines Inc.** (1986), 64 di 97 (CCRT n° 558)
- Midland Superior Express Limited** (1974), 4 di 32 (CCRT n° 10)
- Mikalson (Ross)** (1994), 96 di 76 (CCRT n° 1098)



- Mikedis (Nicholas)** (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126)
- Millar & Brown Ltd.** (1977), 26 di 572 (CCRT n° 116)
- Miller (Alan)** (1980), 39 di 93 (CCRT n° 243)
- Miller (Alan)** (1980), 39 di 168 (CCRT n° 264)
- Miller (Cathy)** (1991), 84 di 122 (CCRT n° 854)
- Miller (Cuthbert C.)** (1987), 72 di 101 (CCRT n° 662)
- Ministère de la Défense des États-Unis (Base navale, Argentia (T.-N.))** (1988), 74 di 191 (CCRT n° 703)
- Mitchell Installations Ltd.** (1980), 42 di 266 (CCRT n° 289)
- Mitchell Installations Ltd.** (1981), 43 di 302 (CCRT n° 316)
- Moffat Communications Limited** (1990), 80 di 38 (CCRT n° 785)
- Mole (Donald H.) et autre** (1992), 88 di 14 (CCRT n° 933)
- Monette (Nicole)** (1990), 81 di 166 (CCRT n° 814)
- Monnaie royale canadienne** (1993), 91 di 63 (CCRT n° 994)
- Montani (Scott C.)** (1994), 95 di 157 (CCRT n° 1089)
- Moreau (André)** (1992), 90 di 43 (CCRT n° 970)
- Moulins Maple Leaf Limitée (Les)** (1978), 23 di 114 (CCRT n° 128)
- Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes** (1992), 89 di 12 (CCRT n° 955)
- Mullin (Dave)** (1991), 84 di 74 (CCRT n° 852)
- Muranetz (Martin)** (1986), 64 di 23 (CCRT n° 553)
- Murray (Brad)** (1991), 85 di 18 (CCRT n° 864)
- Murray (Michel)** (1991), 84 di 134 (CCRT n° 855)
- Murray (Tom) et autres** (1986), 63 di 178 (CCRT n° 545)
- Murray Bay Marine Terminal Inc.** (1981), 46 di 55 (CCRT n° 352)
- Murray Bay Marine Terminal Inc.** (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401)
- Murray Bay Marine Terminal Inc.** (1983), 54 di 38 (CCRT n° 435)
- Musée canadien des civilisations** (1992), 87 di 185 (CCRT n° 928)
- Music Mann Leasing Ltd., Bus Drivers (London) Inc.** (1982), 51 di 51 (CCRT n° 381)
- Nationair (Nolisair International Inc.)** (1986), 67 di 217 (CCRT n° 596)
- Nationair (Nolisair International Inc.)** (1987), 70 di 44 (CCRT n° 630)
- National Mobile Radio Communications Inc.** (1989), 79 di 11 (CCRT n° 765)
- National Pagette** (1990), 83 di 56 (CCRT n° 836)
- National Pagette** (1991), 85 di 1 (CCRT n° 862)
- Nauss (David C.) et Peter H. Roberts** (1980), 42 di 55 (CCRT n° 274)
- Nauss (David C.) et Peter H. Roberts** (1981), 43 di 263 (CCRT n° 313)
- Navratil (Pavel)** (1996), 101 di 112 (CCRT n° 1165)
- Neptune Bulk Terminals Ltd.** (1979), 35 di 149 (CCRT n° 207)
- Neptune Terminals Ltd.** (1974), 12 di 152 (CCRT n° 30)
- New Brunswick Broadcasting Co. Limited** (1988), 75 di 101 (CCRT n° 711)
- New Brunswick International Paper Company** (1977), 21 di 466 (CCRT n° 93)
- Newell (Gordon)** (1987), 69 di 119 (CCRT n° 623)
- Newfoundland Broadcasting Ltd.** (1978), 26 di 576 (CCRT n° 120)
- Newfoundland Steamships Limited** (1974), 7 di 8 (CCRT n° 36)
- Newfoundland Steamships Ltd.** (1981), 45 di 156 (CCRT n° 331)
- Newsome (Catherine)** (1996), 103 di 53 (CCRT n° 1190)
- Noel (Rodney)** (1986), 64 di 17 (CCRT n° 552)
- Nolisair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 90 di 66 (CCRT n° 973)
- Nolisair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 90 di 99 (CCRT n° 976)
- Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et autres** (1992), 89 di 94 (CCRT n° 960)
- Nolisair International Inc. (Nationair Canada)** (1992), 90 di 144 (CCRT n° 980)
- Nordair Ltée** (1985), 60 di 55 (CCRT n° 500)
- Nordair Ltée** (1985), 62 di 88 (CCRT n° 525)
- Nordair Ltée** (1986), 64 di 118 (CCRT n° 560)





- North American Construction Ltd.** (1977), 24 di 220 (CCRT n° 115)
- North Arm Transportation Ltd.** (1975), 9 di 18 (CCRT n° 40)
- North Canada Air Ltd.** (1981), 43 di 312 (CCRT n° 318)
- North Canada Air Ltd.** (1981), 45 di 134 (CCRT n° 329)
- North Canada Air Ltd. (Norcanair)** (1979), 35 di 129 (CCRT n° 204)
- North Canada Air Ltd. et Norcanair Electronics Ltd.** (1979), 38 di 168 (CCRT n° 222)
- North West Community Video Ltd.** (1976), 14 di 132 (CCRT n° 57)
- Northern Construction Company** (1976), 14 di 127 (CCRT n° 56)
- Northern Construction Ltd.** (1976), 19 di 128 (CCRT n° 65)
- Northern Cruiser Limited** (1990), 82 di 199 (CCRT n° 828)
- Northern-Loram Joint Venture** (1985), 59 di 180 (CCRT n° 498)
- Northern Sales Company Limited** (1980), 40 di 128 (CCRT n° 245)
- Northern Telecom Canada Limited** (1980), 41 di 44 (CCRT n° 237)
- Northern Telecom Canada Limited** (1982), 48 di 78 (CCRT n° 371)
- Northern Telecom Canada Limitée** (1980), 42 di 178 (CCRT n° 281)
- Northern Television Systems Ltd.** (1976), 14 di 136 (CCRT n° 64)
- Northland Beverages (1956) Ltd.** (1991), 85 di 215 (CCRT n° 885)
- Northland Shipping (1962) Co. Ltd.** (1974), 12 di 47 (CCRT n° 23)
- Nosworthy (Donald)** (1981), 45 di 153 (CCRT n° 330)
- Nowotniak (Frank J.) et Gordon E. Ostby et autres** (1979), 34 di 835 (CCRT n° 194)
- Nugent (Christine)** (1982), 47 di 72 (CCRT n° 360)
- O'Connor (Brian J.)** (1991), 85 di 78 (CCRT n° 871)
- Oakville Cablevision Limited** (1980), 40 di 189 (CCRT n° 255)
- Oceanic Tankers Agency Ltd.** (1974), 4 di 44 (CCRT n° 15)
- Okanagan Helicopters Ltd.** (1980), 42 di 172 (CCRT n° 280)
- Okanagan Helicopters Ltd.** (1984), 59 di 122 (CCRT n° 493)
- Okanagan Helicopters Ltd.** (1985), 62 di 21 (CCRT n° 521)
- Olson (Vicky) et autres** (1991), 85 di 177 (CCRT n° 881)
- Ontario Hydro** (1994), 94 di 60 (CCRT n° 1065)
- Ontario Hydro** (1994), 95 di 87 (CCRT n° 1082)
- Ontario Hydro** (1995), 98 di 157 (CCRT n° 1130)
- Ontario Hydro** (1997), 105 di 20 (CCRT n° 1210)
- Ontario Northland Transportation Commission** (1995), 98 di 1 (CCRT n° 1116)
- Ontario Worldair Ltd.** (1981), 45 di 22 (CCRT n° 321)
- Oshawa Flying Club** (1981), 42 di 306 (CCRT n° 293)
- Otis (Ghislaine) et autres** (1987), 72 di 7 (CCRT n° 657)
- Ottawa Taxi Owners and Brokers Association** (1984), 56 di 73 (CCRT n° 464)
- Overland Express, division de TNT Canada Inc.** (1987), 70 di 79 (CCRT n° 631)
- Overland Express, une division de TNT Canada Inc.** (1988), 74 di 101 (CCRT n° 697)
- Pacific Coast Terminals Co. Ltd.** (1974), 12 di 108 (CCRT n° 24)
- Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited** (1992), 87 di 113 (CCRT n° 922)
- Pacific Maritime Agencies Ltd.** (1977), 24 di 148 (CCRT n° 76)
- Pacific Western Airlines Ltd.** (1980), 40 di 205 (CCRT n° 256)
- Pacific Western Airlines Ltd.** (1983), 52 di 56 (CCRT n° 416)
- Pacific Western Airlines Ltd.** (1983), 52 di 178 (CCRT n° 444)
- Pacific Western Airlines Ltd.** (1984), 56 di 173 (CCRT n° 471)
- Pacific Western Airlines Ltd.** (1986), 64 di 150 (CCRT n° 562)
- Paquet (Claude)** (1985), 59 di 149 (CCRT n° 496)
- Paquette (Robert) et autres** (1989), 79 di 29 (CCRT n° 766)





- Paquin (Bruno)** (1991), 86 di 82 (CCRT n° 896)
- Parsley (Gordon) et autres** (1986), 64 di 60 (CCRT n° 555)
- Passero (R.V.) et W.G. Storry** (1982), 48 di 57 (CCRT n° 366)
- Patry (Charles) et autres** (1998), 107 di 53 (CCRT n° 1230)
- Patterson Enterprises Ltd.** (1994), 93 di 154 (CCRT n° 1049)
- Paul L'Anglais Inc.** (1978), 28 di 934 (CCRT n° 147)
- P.C.L. Construction Ltd.** (1984), 57 di 95 (CCRT n° 481)
- Peretti (C.) et autres** (1993), 91 di 143 (CCRT n° 1002)
- Peretti (Ceasare)** (1991), 86 di 157 (CCRT n° 906)
- Peters (James) et autres** (1989), 78 di 98 (CCRT n° 751)
- Phillips (J.) et autres** (1978), 34 di 603 (CCRT n° 168)
- Picotin (Georges)** (1989), 78 di 143 (CCRT n° 756)
- Pinkerton's of Canada Ltd.** (1990), 82 di 18 (CCRT n° 820)
- Pion (Denis) et autres** (1981), 43 di 254 (CCRT n° 312)
- Piotrowski (Daniel)** (1986), 67 di 19 (CCRT n° 586)
- Plante (Jean-Pierre)** (1992), 90 di 163 (CCRT n° 982)
- Poiré (Martin) et autre** (1987), 72 di 135 (CCRT n° 666)
- Poitras (Jacques)** (1986), 63 di 183 (CCRT n° 546)
- Poon (Y.B.) et autres** (1990), 79 di 156 (CCRT n° 776)
- Pope (Clyde)** (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735)
- Pratt (David)** (1988), 73 di 218 (CCRT n° 686)
- Premier Cablesystems Ltd.** (1981), 45 di 221 (CCRT n° 336)
- Presse Canadienne et autres** (1976), 13 di 39 (CCRT n° 60)
- Prichard (Greg W.)** (1998), 107 di 7 (CCRT n° 1227)
- Prince Rupert Grain Ltd.** (1986), 67 di 104 (CCRT n° 592)
- Prince Rupert Grain Ltd.** (1988), 75 di 13 (CCRT n° 706)
- Prince Rupert Grain Ltd.** (1994), 93 di 164 (CCRT n° 1050)
- Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association** (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)
- Prince Rupert Grain Terminal Ltd.** (1984), 59 di 87 (CCRT n° 491)
- Purolator Courrier Limitée** (1982), 48 di 32 (CCRT n° 365)
- Purolator Courrier Ltée** (1981), 45 di 300 (CCRT n° 344)
- Purolator Courrier Ltée** (1983), 53 di 166 (CCRT n° 432)
- Purolator Courrier Ltée** (1987), 71 di 189 (CCRT n° 653)
- Purolator Courrier Ltée** (1989), 77 di 1 (CCRT n° 730)
- Purolator Courrier Ltée** (1990), 83 di 45 (CCRT n° 834)
- Purolator Courrier Ltée** (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003)
- Purolator Courrier Ltée** (1998), 107 di 73 (CCRT n° 1232)
- Pyramid Marine Services Limited** (1988), 75 di 115 (CCRT n° 712)
- Québec Aviation Limitée** (1985), 62 di 41 (CCRT n° 522)
- Québec-Sol Services Limitée** (1981), 45 di 233 (CCRT n° 337)
- Québec-Téléphone** (1996), 106 di 1 (CCRT n° 1186)
- Québecair** (1978), 33 di 480 (CCRT n° 163)
- Québecair** (1984), 55 di 88 (CCRT n° 452)
- Québecair** (1985), 60 di 119 (CCRT n° 505)
- Québecair** (1990), 82 di 190 (CCRT n° 827)
- Québecair/Air Québec** (1987), 72 di 44 (CCRT n° 659)
- Québecair et Régionair (1981) Inc.** (1983), 54 di 161 (CCRT n° 447)
- Racine (G.) et autres** (1990), 80 di 1 (CCRT n° 781)
- Racine (Gérard) et autres** (1993), 92 di 118 (CCRT n° 1026)
- Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM** (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)



**Radio Atlantic (CKCL) Ltd.** (1993), 90 di 206 (CCRT n° 986)

**Radio CHNC Limitée, New Carlisle (Québec)** (1984), 55 di 61 (CCRT n° 450)

**Radio CHNC Limitée, New Carlisle (Québec)** (1985), 63 di 26 (CCRT n° 537)

**Radio CJYQ - 930 Limited** (1978), 34 di 617 (CCRT n° 170)

**Radio CKML Inc.** (1982), 51 di 115 (CCRT n° 398)

**Radio Côte-Nord Inc.** (1977), 20 di 270 (CCRT n° 79)

**Radio Côte-Nord Inc.** (1977), 20 di 275 (CCRT n° 80)

**Radio Côte-Nord Inc.** (1977), 23 di 39 (CCRT n° 78)

**Radio Futura Limitée (CKVL/CKOI) et autre** (1992), 87 di 7 (CCRT n° 913)

**Radio LaTuque Ltée (CFLM)** (1980), 42 di 108 (CCRT n° 276)

**Radio Saguenay Limitée** (1981), 43 di 228 (CCRT n° 310)

**Radio Ste-Agathe (CJSA) Inc.** (1974), 4 di 70 (CCRT n° 11)

**Radio Ste-Agathe (CJSA) Inc.** (1975), 8 di 8 (CCRT n° 39)

**Radiodiffusion Mutuelle Limitée et autres** (1977), 18 di 56 (CCRT n° 75)

**Radiomédia Inc. et Les Entreprises de radiodiffusion de la Capitale Inc., division CHRC-CHOI-FM** (1997), 103 di 104 (CCRT n° 1195)

**Rainville (Anne-Marie)** (1992), 88 di 30 (CCRT n° 936)

**Rapide Transport Inc.** (1986), 64 di 135 (CCRT n° 561)

**Raven Recycling Society** (1996), 101 di 185 (CCRT n° 1171)

**Raynor Holdings & Investments Ltd.** (1988), 73 di 104 (CCRT n° 676)

**Rederiet A.P. Moller A/S** (1996), 102 di 31 (CCRT n° 1174)

**Rederiet A.P. Moller A/S** (1998), 106 di 39 (CCRT n° 1218)

**Reid (Dan) et autres** (1992), 90 di 58 (CCRT n° 972)

**Reid (Thomas I.) et autre** (1991), 85 di 169 (CCRT n° 880)

**Reid (Thomas I.) et autre** (1992), 87 di 150 (CCRT n° 925)

**Reimer Express Lines Limited et autres** (1973), 1 di 12 (CCRT n° 1)

**Reimer Express Lines Ltd.** (1993), 93 di 139 (CCRT n° 1046)

**Reimer Express Lines Ltd.** (1994), 94 di 163 (CCRT n° 1073)

**Reimer Express Lines Ltd. et autres** (1979), 38 di 213 (CCRT n° 226)

**Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.** (1990), 79 di 195 (CCRT n° 779)

**Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc.** (1990), 83 di 37 (CCRT n° 833)

**Resel (Carmen) et autres** (1994), 95 di 120 (CCRT n° 1086)

**Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc.** (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138)

**Reynolds (Peter G.) et autres** (1987), 68 di 116 (CCRT n° 607)

**Rhodes (Gordon)** (1995), 97 di 103 (CCRT n° 1113)

**Ricci (Claudio)** (1991), 84 di 215 (CCRT n° 863)

**Richard (Lorenzo)** (1986), 68 di 11 (CCRT n° 598)

**Ridge (Patrick R.)** (1992), 88 di 20 (CCRT n° 934)

**Rigaud Transport Inc.** (1986), 68 di 89 (CCRT n° 605)

**Rivera (Luis) et autres** (1982), 49 di 86 (CCRT n° 379)

**Road Runner Courier Service** (1979), 34 di 783 (CCRT n° 181)

**Robert (Gary) et autres** (1986), 64 di 191 (CCRT n° 566)

**Roberts (Michael J.)** (1986), 63 di 208 (CCRT n° 548)

**Robin Hood Multifoods Inc.** (1988), 76 di 1 (CCRT n° 718)

**Robin Hood Multifoods Limited** (1978), 25 di 449 (CCRT n° 136)

**Roe (Russel) et autres** (1988), 75 di 5 (CCRT n° 705)

**Rogers (James Thomas)** (1993), 92 di 24 (CCRT n° 1012)

**Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd.** (1987), 69 di 17 (CCRT n° 616)

**Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)** (1992), 88 di 84 (CCRT n° 942)

**Rooney (Diane)** (1998), 108 di 36 (CCRT n° 1240)





- Rous (Renate) et autres** (1995), 97 di 112 (CCRT n° 1114)
- Rousseau (James H.)** (1995), 98 di 80 (CCRT n° 1127)
- Rousseau (James H.)** (1996), 102 di 17 (CCRT n° 1173)
- Roussel (Marcel) et autres** (1977), 19 di 140 (CCRT n° 73)
- Rowan Canada Limited** (1992), 89 di 128 (CCRT n° 961)
- Roy (Jean-Paul)** (1981), 46 di 25 (CCRT n° 349)
- Roy (Jean-Paul)** (1985), 59 di 142 (CCRT n° 495)
- Royal Oak Mines Inc.** (1993), 92 di 1 (CCRT n° 1010)
- Royal Oak Mines Inc.** (1993), 92 di 153 (CCRT n° 1028)
- Royal Oak Mines Inc.** (1993), 93 di 14 (CCRT n° 1035)
- Royal Oak Mines Inc.** (1993), 93 di 21 (CCRT n° 1037)
- Royal Oak Mines Inc.** (1994), 93 di 186 (CCRT n° 1052)
- Ryan (Jean)** (1993), 92 di 220 (CCRT n° 1032)
- Saad (James N.)** (1981), 42 di 348 (CCRT n° 295)
- Sabo (Jerry)** (1994), 94 di 24 (CCRT n° 1060)
- Sabourin (Roland D.)** (1987), 69 di 61 (CCRT n° 618)
- Samperi (Lucio)** (1982), 49 di 40 (CCRT n° 376)
- Sani Mobile S.V.O. Inc.** (1991), 86 di 125 (CCRT n° 901)
- Saskatchewan Wheat Pool** (1994), 93 di 201 (CCRT n° 1055)
- Saskatchewan Wheat Pool** (1995), 99 di 86 (CCRT n° 1141)
- Saskatchewan Wheat Pool** (1996), 101 di 127 (CCRT n° 1167)
- Saskatchewan Wheat Pool et autres** (1977), 21 di 388 (CCRT n° 83)
- Saunders (Jim)** (1988), 74 di 165 (CCRT n° 701)
- Schembri (Mike) et autres** (1998), 106 di 68 (CCRT n° 1221)
- Schumph (Lawrence)** (1980), 40 di 123 (CCRT n° 244)
- Scotian Shelf Traders Limited** (1983), 52 di 151 (CCRT n° 437)
- Sea-Link Marine Services Ltd.** (1990), 80 di 66 (CCRT n° 788)
- Seaspan International Ltd.** (1979), 33 di 544 (CCRT n° 196)
- Seaspan International Ltd.** (1979), 37 di 38 (CCRT n° 190)
- Secunda Offshore Incorporated** (1986), 67 di 75 (CCRT n° 589)
- Sedpex Inc.** (1988), 72 di 148 (CCRT n° 667)
- Sedpex Inc. et autres** (1985), 63 di 102 (CCRT n° 543)
- Selair Pilots Association** (1995), 100 di 11 (CCRT n° 1150)
- Semeniuk (John)** (1981), 45 di 258 (CCRT n° 340)
- Servall Transport Limited et autre** (1991), 86 di 185 (CCRT n° 908)
- Service d'entretien Avant-Garde Inc.** (1985), 61 di 66 (CCRT n° 516)
- Service de courrier Loomis Ltée** (1992), 90 di 74 (CCRT n° 974)
- Service de Limousine Murray Hill Ltée** (1986), 66 di 171 (CCRT n° 582)
- Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre** (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)
- Service de protection Burns International Ltée et Société canadienne des postes** (1989), 78 di 39 (CCRT n° 746)
- Services de Sécurité Executive Ltd.** (1992), 88 di 24 (CCRT n° 935)
- Services de surveillance SGS Inc.** (1992), 87 di 17 (CCRT n° 914)
- Services de surveillance SGS Inc.** (1992), 87 di 127 (CCRT n° 923)
- Services Ménagers Roy Ltée (Les)** (1981), 43 di 212 (CCRT n° 308)
- Servichem Inc.** (1991), 86 di 1 (CCRT n° 886)
- Shamrock Television System Inc., CKOS-TV et CICC-TV** (1987), 70 di 168 (CCRT n° 639)
- Shanks (Ronald)** (1996), 100 di 59 (CCRT n° 1157)
- Sheedy (Keith)** (1980), 39 di 36 (CCRT n° 230)
- Sheehan (Mike)** (1975), 9 di 31 (CCRT n° 44)
- Sheehan (Mike)** (1976), 17 di 14 (CCRT n° 66)
- Sheehan (Mike)** (1979), 34 di 726 (CCRT n° 178)





- Sheehan (Mike) (1979), 35 di 98 (CCRT n° 201)
- Sheehan (Mike) (1980), 40 di 103 (CCRT n° 242)
- Shehata (Medhat) (1990), 81 di 106 (CCRT n° 807)
- Shoemaker (David) (1990), 80 di 60 (CCRT n° 787)
- Shopping Channel, division de Rogers Broadcasting Limited (The) (1997), 104 di 24 (CCRT n° 1200)
- Shur-Gain, une division de Canada Packers Inc. (1990), 80 di 71 (CCRT n° 789)
- Sibley (Jean M.) (1983), 52 di 137 (CCRT n° 431)
- Silver (Ken) et autres (1991), 85 di 145 (CCRT n° 877)
- Simon (Jocelyn) et autres (1993), 91 di 1 (CCRT n° 988)
- Skeena Broadcasters Ltd. (1982), 49 di 27 (CCRT n° 374)
- Snively (Samuel John) (1982), 48 di 93 (CCRT n° 373)
- Snively (Samuel John) (1984), 57 di 139 (CCRT n° 484)
- Snively (Samuel John) (1985), 62 di 112 (CCRT n° 527)
- Snook (H.D.) (1991), 86 di 74 (CCRT n° 895)
- Société canadienne des ports (1985), 54 di 219 (CCRT n° 506)
- Société canadienne des ports (1985), 54 di 246 (CCRT n° 507)
- Société canadienne des ports (1993), 92 di 211 (CCRT n° 1031)
- Société canadienne des postes (1983), 52 di 106 (CCRT n° 426)
- Société canadienne des postes (1983), 54 di 152 (CCRT n° 446)
- Société canadienne des postes (1985), 60 di 104 (CCRT n° 504)
- Société canadienne des postes (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544)
- Société canadienne des postes (1986), 67 di 84 (CCRT n° 590)
- Société canadienne des postes (1987), 68 di 226 (CCRT n° 613)
- Société canadienne des postes (1987), 69 di 91 (CCRT n° 620)
- Société canadienne des postes (1987), 69 di 173 (CCRT n° 626)
- Société canadienne des postes (1987), 70 di 1 (CCRT n° 628)
- Société canadienne des postes (1987), 71 di 177 (CCRT n° 652)
- Société canadienne des postes (1987), 71 di 215 (CCRT n° 654)
- Société canadienne des postes (1987), 72 di 120 (CCRT n° 664)
- Société canadienne des postes (1988), 73 di 66 (CCRT n° 675)
- Société canadienne des postes (1988), 74 di 49 (CCRT n° 690)
- Société canadienne des postes (1988), 74 di 72 (CCRT n° 693)
- Société canadienne des postes (1988), 75 di 80 (CCRT n° 710)
- Société canadienne des postes (1988), 75 di 189 (CCRT n° 716)
- Société canadienne des postes (1989), 76 di 212 (CCRT n° 729)
- Société canadienne des postes (1989), 77 di 111 (CCRT n° 738)
- Société canadienne des postes (1989), 78 di 82 (CCRT n° 749)
- Société canadienne des postes (1989), 79 di 35 (CCRT n° 767)
- Société canadienne des postes (1989), 79 di 122 (CCRT n° 772)
- Société canadienne des postes (1990), 80 di 30 (CCRT n° 784)
- Société canadienne des postes (1990), 80 di 209 (CCRT n° 798)
- Société canadienne des postes (1990), 81 di 28 (CCRT n° 800)
- Société canadienne des postes (1990), 81 di 187 (CCRT n° 818)
- Société canadienne des postes (1990), 82 di 178 (CCRT n° 826)
- Société canadienne des postes (1992), 87 di 26 (CCRT n° 915)
- Société canadienne des postes (1992), 87 di 206 (CCRT n° 930)
- Société canadienne des postes (1992), 90 di 29 (CCRT n° 965)
- Société canadienne des postes (1993), 91 di 48 (CCRT n° 993)



Société canadienne des postes (1993), 93 di 52 (CCRT n° 1039)

Société canadienne des postes (1993), 93 di 128 (CCRT n° 1045)

Société canadienne des postes (1994), 94 di 29 (CCRT n° 1061)

Société canadienne des postes (1994), 96 di 48 (CCRT n° 1095)

Société canadienne des postes (1995), 96 di 175 (CCRT n° 1108)

Société canadienne des postes (1995), 97 di 19 (CCRT n° 1110)

Société canadienne des postes (1997), 105 di 51 (CCRT n° 1212)

Société canadienne des postes (La) (1985), 63 di 42 (CCRT n° 538)

Société canadienne des postes et autre (1991), 86 di 149 (CCRT n° 905)

Société canadienne des postes et Crowell's Pharmacy Ltd. et autres (1991), 86 di 135 (CCRT n° 903)

Société canadienne des postes et Family Fare Store et autres (1990), 77 di 218 (CCRT n° 808)

Société canadienne des postes et la pharmacie Nieman (1989), 77 di 181 (CCRT n° 742)

Société canadienne des postes et la pharmacie Nieman (1989), 78 di 222 (CCRT n° 763)

Société canadienne des postes et Rideau Pharmacy Ltd. (1989), 77 di 85 (CCRT n° 737)

Société canadienne des postes et Shoppers Drug Mart Limited (1987), 71 di 103 (CCRT n° 649)

Société de développement du Cap-Breton (1977), 20 di 301 (CCRT n° 85)

Société de Développement du Cap-Breton (1979), 35 di 140 (CCRT n° 205)

Société de développement du Cap-Breton (1985), 60 di 126 (CCRT n° 509)

Société de développement du Cap-Breton (1986), 67 di 203 (CCRT n° 595)

Société de développement du Cap-Breton (1987), 72 di 73 (CCRT n° 661)

Société de développement du Cap-Breton (1989), 77 di 78 (CCRT n° 736)

Société du Port de Montréal (1986), 68 di 109 (CCRT n° 606)

Société du Port de Montréal (1993), 91 di 199 (CCRT n° 1008)

Société du Port de Montréal (1996), 101 di 121 (CCRT n° 1166)

Société Radio-Canada (1977), 19 di 162 (CCRT n° 95)

Société Radio-Canada (1977), 19 di 166 (CCRT n° 94)

Société Radio-Canada (1978), 27 di 765 (CCRT n° 138)

Société Radio-Canada (1980), 40 di 35 (CCRT n° 236)

Société Radio-Canada (1981), 45 di 29 (CCRT n° 322)

Société Radio-Canada (1982), 44 di 19 (CCRT n° 383)

Société Radio-Canada (1982), 50 di 141 (CCRT n° 396)

Société Radio-Canada (1984), 55 di 145 (CCRT n° 457)

Société Radio-Canada (1984), 55 di 197 (CCRT n° 461)

Société Radio-Canada (1986), 66 di 71 (CCRT n° 575)

Société Radio-Canada (1987), 70 di 26 (CCRT n° 629)

Société Radio-Canada (1987), 70 di 132 (CCRT n° 636)

Société Radio-Canada (1990), 83 di 102 (CCRT n° 839)

Société Radio-Canada (1991), 84 di 1 (CCRT n° 846)

Société Radio-Canada (1991), 85 di 27 (CCRT n° 865)

Société Radio-Canada (1991), 86 di 92 (CCRT n° 897)

Société Radio-Canada (1992), 87 di 163 (CCRT n° 926)

Société Radio-Canada (1992), 89 di 1 (CCRT n° 954)

Société Radio-Canada (1993), 91 di 165 (CCRT n° 1004)

Société Radio-Canada (1993), 91 di 191 (CCRT n° 1007)

Société Radio-Canada (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023)





- Société Radio-Canada** (1993), 93 di 121 (CCRT n° 1044)
- Société Radio-Canada** (1994), 93 di 214 (CCRT n° 1056)
- Société Radio-Canada** (1994), 94 di 156 (CCRT n° 1072)
- Société Radio-Canada** (1994), 96 di 1 (CCRT n° 1091)
- Société Radio-Canada** (1994), 96 di 122 (CCRT n° 1102)
- Société Radio-Canada** (1995), 97 di 129 (CCRT n° 1118)
- Société Radio-Canada** (1997), 104 di 34 (CCRT n° 1201)
- Société Radio-Canada (Ciné Le Matou Inc.)** (1987), 71 di 12 (CCRT n° 646)
- Société Radio-Canada (La)** (1978), 31 di 144 (CCRT n° 130)
- Société Radio-Canada et autres** (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959)
- Solly (Fred J.)** (1981), 43 di 29 (CCRT n° 296)
- Soo-Security Motorways Ltd.** (1974), 4 di 54 (CCRT n° 14)
- Soo-Security Motorways Ltd.** (1977), 19 di 155 (CCRT n° 86)
- Sorel-O-Vision Inc.** (1981), 46 di 73 (CCRT n° 353)
- Soufiane (M'hammed)** (1991), 84 di 187 (CCRT n° 860)
- Spadafora (Nella)** (1992), 90 di 157 (CCRT n° 981)
- Squamish Terminals Limited** (1974), 12 di 132 (CCRT n° 28)
- St. John's Shipping Association et autres** (1983), 53 di 114 (CCRT n° 421)
- St. John's Shipping Association Limited** (1985), 61 di 39 (CCRT n° 514)
- Staniewicz (John M.)** (1987), 72 di 108 (CCRT n° 663)
- Startek (Andrew J.)** (1979), 38 di 228 (CCRT n° 227)
- Station de radio CHQM** (1975), 11 di 17 (CCRT n° 47)
- Stein (Paul) et autre** (1989), 78 di 207 (CCRT n° 760)
- Stevens (Brian E.)** (1996), 102 di 54 (CCRT n° 1176)
- Stevens (Brian E.)** (1996), 102 di 65 (CCRT n° 1177)
- Stevens (Brian R.M.)** (1989), 79 di 78 (CCRT n° 769)
- Stewner (Bruce)** (1993), 93 di 59 (CCRT n° 1040)
- Stolp (Frank)** (1998), 107 di 1 (CCRT n° 1226)
- Stonehouse (Robert) et autres** (1996), 100 di 1 (CCRT n° 1144)
- Sunwapta Broadcasting Limited** (1981), 43 di 218 (CCRT n° 309)
- Swan River - The Pas Transfer Ltd.** (1974), 4 di 10 (CCRT n° 8)
- Szabo (Joseph) et Jaro Jarkovsky** (1977), 25 di 345 (CCRT n° 103)
- Tailleur (Michel)** (1996), 102 di 1 (CCRT n° 1172)
- Tanat Canada, une division de G.D. Express Worldwide Canada Inc., exploitée sous la raison sociale TNT Express Worldwide** (1996), 102 di 41 (CCRT n° 1175)
- TAP Catering and Management Limited** (1983), 52 di 128 (CCRT n° 429)
- Task Terminal Ltée** (1980), 40 di 52 (CCRT n° 238)
- T.E. Quinn Truck Lines Ltd.** (1981), 45 di 254 (CCRT n° 339)
- T.E. Quinn Truck Lines Ltd.** (1982), 47 di 87 (CCRT n° 362)
- Technair Aviation Ltée** (1990), 81 di 146 (CCRT n° 812)
- Tecksol Inc.** (1988), 75 di 130 (CCRT n° 713)
- Tecksol Inc.** (1991), 86 di 48 (CCRT n° 891)
- Télé-Métropole Inc.** (1980), 41 di 286 (CCRT n° 270)
- Télé-Métropole Inc.** (1985), 63 di 94 (CCRT n° 541)
- Télé-Métropole Inc.** (1992), 88 di 205 (CCRT n° 951)
- Télébec Ltée** (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133)
- Télébec Ltée** (1995), 99 di 141 (CCRT n° 1148)
- Télé globe Canada** (1979), 32 di 270 (CCRT n° 198)
- Télé globe Canada** (1988), 76 di 19 (CCRT n° 720)
- Télévision Saint-François Inc.** (1981), 43 di 175 (CCRT n° 306)
- Télévision Saint-Maurice Inc.** (1990), 83 di 179 (CCRT n° 841)
- Terminal Maritime Pointe-au-Pic Inc.** (1984), 56 di 240 (CCRT n° 477)
- Terminaux Portuaires du Québec Inc.** (1991), 85 di 71 (CCRT n° 870)





**Terminaux Portuaires du Québec Inc.** (1995), 98 di 33 (CCRT n° 1124)

**Terminaux Portuaires du Québec Inc. et autres** (1992), 89 di 153 (CCRT n° 967)

**Terminaux Portuaires du Québec Inc. et autres** (1992), 89 di 194 (CCRT n° 968)

**Terminaux Portuaires du Québec Inc. et autres** (1994), 94 di 191 (CCRT n° 1076)

**Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178 (CCRT n° 402)

**Thompson (Jim)** (1994), 94 di 103 (CCRT n° 1068)

**Time Air Inc.** (1989), 77 di 55 (CCRT n° 734)

**Time Air Inc.** (1993), 91 di 34 (CCRT n° 991)

**Timpauer (Alberto)** (1985), 60 di 87 (CCRT n° 502)

**Tomlinson (William)** (1986), 68 di 20 (CCRT n° 599)

**Toole (Robert J.)** (1990), 80 di 99 (CCRT n° 791)

**Transair Limited** (1974), 4 di 57 (CCRT n° 13)

**Transair Limited** (1978), 27 di 739 (CCRT n° 131)

**Transport Bélanger Lemire Inc. et autres** (1990), 79 di 165 (CCRT n° 777)

**Transport Damaco International Ltée** (1991), 84 di 84 (CCRT n° 853)

**Transport de l'Est Inc.** (1993), 90 di 214 (CCRT n° 987)

**Transport Holmes (Québec) Ltée** (1977), 20 di 306 (CCRT n° 87)

**Transport Papineau Inc.** (1990), 83 di 185 (CCRT n° 842)

**Transport Rapide International DHL Ltée** (1994), 96 di 106 (CCRT n° 1101)

**Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage** (1984), 57 di 36 (CCRT n° 478)

**Transport Route Canada Inc. et autre** (1987), 70 di 153 (CCRT n° 638)

**Transport Transbo Inc.** (1988), 75 di 1 (CCRT n° 704)

**Transport V.A. Inc.** (1994), 95 di 1 (CCRT n° 1077)

**Transports Provost Inc. (Les)** (1983), 50 di 225 (CCRT n° 412)

**Transports Provost Inc. (Les)** (1983), 53 di 155 (CCRT n° 430)

**Transports Provost Inc. (Les)** (1985), 61 di 77 (CCRT n° 517)

**Transports Provost Inc./Provost Bulk Transport Inc. (Les)** (1995), 98 di 134 (CCRT n° 1129)

**Transvision Magog Inc.** (1981), 43 di 56 (CCRT n° 298)

**Transx Ltd.** (1980), 40 di 214 (CCRT n° 257)

**Tremblay (Francine) et autres** (1985), 59 di 163 (CCRT n° 497)

**Tremblay (Michael)** (1989), 76 di 201 (CCRT n° 728)

**Tremblay (Raymond)** (1989), 79 di 1 (CCRT n° 764)

**Turner (Clifford)** (1997), 103 di 96 (CCRT n° 1194)

**Udvarhely (Val)** (1979), 35 di 87 (CCRT n° 200)

**United Parcel Service Canada Ltd.** (1990), 79 di 219 (CCRT n° 782)

**Unitel Communications Inc.** (1991), 86 di 59 (CCRT n° 893)

**Uranerz Exploration and Mining Limited** (1978), 27 di 728 (CCRT n° 129)

**Uranerz Exploration and Mining Limited** (1978), 30 di 100 (CCRT n° 148)

**Urbain et Chartrand Inc.** (1985), 55 di 257 (CCRT n° 508)

**Urban Parcel Services Limited et autre** (1992), 90 di 88 (CCRT n° 975)

**Valiante (John)** (1982), 51 di 112 (CCRT n° 395)

**Van de Hogen Cartage Limited** (1982), 51 di 99 (CCRT n° 392)

**Van Luyk (Stephen) et autres** (1991), 84 di 25 (CCRT n° 848)

**Van Uden (Marinus)** (1998), 106 di 89 (CCRT n° 1223)

**Vancouver Wharves Ltd.** (1974), 12 di 12 (CCRT n° 19)

**Varma (Aditya N.)** (1991), 86 di 66 (CCRT n° 894)

**Verreault Maritime Inc.** (1993), 92 di 29 (CCRT n° 1013)

**Verreault Navigation Inc.** (1978), 24 di 227 (CCRT n° 134)

**Verreault Navigation Inc.** (1981), 45 di 72 (CCRT n° 325)

**VIA Rail Canada Inc.** (1989), 78 di 211 (CCRT n° 761)

**VIA Rail Canada Inc.** (1992), 88 di 153 (CCRT n° 946)



- VIA Rail Canada Inc.** (1992), 90 di 1 (CCRT n° 963)
- VIA Rail Canada Inc.** (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022)
- VIA Rail Canada Inc.** (1997), 104 di 67 (CCRT n° 1206)
- VIA Rail Canada Inc.** (1998), 107 di 92 (CCRT n° 1233)
- Victoria Flying Services Ltd.** (1977), 23 di 13 (CCRT n° 74)
- Victoria Flying Services Ltd. et autres** (1979), 35 di 73 (CCRT n° 199)
- Ville de Saskatoon** (1997), 106 di 19 (CCRT n° 1217)
- VOCM Radio Newfoundland Limited et VOCM News Inc.** (1995), 98 di 18 (CCRT n° 1123)
- Voyageur Colonial Limitée** (1986), 64 di 167 (CCRT n° 563)
- Voyageur Inc.** (1988), 73 di 209 (CCRT n° 685)
- Voyageur Inc.** (1989), 77 di 14 (CCRT n° 732)
- W.S. Anderson Co. Ltd. et autres** (1984), 55 di 105 (CCRT n° 454)
- Wackenhut of Canada Limited** (1994), 94 di 173 (CCRT n° 1074)
- Walker (Lila K.) et autre** (1988), 73 di 126 (CCRT n° 678)
- Walker (Lila K.) et autre** (1989), 78 di 123 (CCRT n° 754)
- Wardair Canada (1975) Ltd.** (1978), 32 di 248 (CCRT n° 155)
- Wardair Canada (1975) Ltée** (1983), 53 di 26 (CCRT n° 409)
- Wardair Canada (1975) Ltée** (1983), 53 di 184 (CCRT n° 434)
- Wardair Canada Inc.** (1988), 76 di 123 (CCRT n° 722)
- Wardair Canada Ltd.** (1974), 4 di 66 (CCRT n° 16)
- Warner (Stanley)** (1982), 51 di 146 (CCRT n° 403)
- Warris (Lawrence)** (1997), 104 di 62 (CCRT n° 1205)
- Westcan Bulk Transport Ltd.** (1994), 95 di 169 (CCRT n° 1090)
- Westcan Terminals Ltd.** (1974), 12 di 189 (CCRT n° 33)
- Western Cablevision Ltd. et autres** (1986), 65 di 150 (CCRT n° 573)
- Western Manitoba Broadcasters Limited** (1991), 85 di 120 (CCRT n° 876)
- Western Stevedoring Company Limited** (1974), 12 di 94 (CCRT n° 27)
- Westshore Terminals Limited** (1974), 12 di 205 (CCRT n° 34)
- Wheadon (Ronald) et autres** (1983), 54 di 134 (CCRT n° 445)
- White (Bill) et autres** (1993), 92 di 18 (CCRT n° 1011)
- White Iron Film and Video Productions, une division de CFCN Productions Limited** (1991), 83 di 205 (CCRT n° 844)
- Whitehorse Hotels Limited** (1977), 21 di 410 (CCRT n° 84)
- Wholesale Delivery Service (1972) Ltd.** (1978), 32 di 239 (CCRT n° 154)
- Wiebe (Murray L.)** (1987), 70 di 89 (CCRT n° 632)
- Wilson (Terry) et autres** (1986), 66 di 201 (CCRT n° 583)
- Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited** (1987), 69 di 161 (CCRT n° 625)
- Woodward's Limited** (1986), 65 di 65 (CCRT n° 567)
- Wootton (Robert) et autres** (1985), 61 di 30 (CCRT n° 513)
- Worldways Canada Limited** (1984), 55 di 151 (CCRT n° 459)
- Worldways Canada Ltd.** (1985), 62 di 75 (CCRT n° 524)
- Yellowknife District Hospital Society et autres** (1977), 20 di 281 (CCRT n° 82)
- Yellowknife Housing Authority** (1987), 72 di 1 (CCRT n° 656)
- Young (Clarence R.)** (1989), 78 di 117 (CCRT n° 753)
- Yukon Hospital Corporation** (1995), 96 di 162 (CCRT n° 1107)
- Zafar (Nizam)** (1996), 102 di 154 (CCRT n° 1183)
- Zegman (Judah (Joe))** (1996), 100 di 25 (CCRT n° 1151)
- Zuk (Thomas) et Gloria Linfield** (1985), 62 di 167 (CCRT n° 531)







